تَشْرِيعَاتْ العَمَل

فِى الدِوَلْ العَرَبِيّة

والمُسْتَوَيَاتُ الدَوْلِيّة

شــرح تفصـيلى مُقــارن للنظم القانونية لتشريعات العمل فى مصر والدول العربــية الأفريقــية والآسـيوية بالمُقارنــة بالاتفاقيات والتوصيات الدولية ومــبادئ الشريعة الإسلامية المتعلقة بالعمل والحماية الدستورية والقضائية للحقــوق العمالــية وعمالــة الأحــداث فى الدول العربية والصيغ القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية وذلك فيما يلى :

أولا : نصوص مواد التشريعات العمالية فى الدول العربية الأفريقية والأسيوية وهــى جمهوريــة مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية ومملكة البحرين والمملكة العربية السعودية ودولة فلسطين والجمهورية اليمنية وغيرها .

ثانــيا : النصــوص الكاملة للاتفاقيات والتوصيات العربية والدولية المتعلقة بالعمل والتى صدقت عليها مصر والدول العربية الأفريقية والأسيوية .

ثالثا : الصيغ القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية.

المستشار الدكتــور

عبد الفتــاح مــراد

رئيــس محكمـــة الاستئنـــاف

دكتوراه في القانون العام المقــارن

مع مرتبة الشرف الأولى

الأســتاذ المحاضــر بالجامعــات

E-mail:mourad_dr@hotmail.com

http://mourad_dr.tripod.com

تشريعات العمل فى الدول العربية والمستويات الدولية

Labour Statutes In The Arab States And The International Standards

جميـــع الحقــوق محفــوظـة للمؤلـــف

جميع الحقـوق محفوظـة ، ولا يجوز طبع أو تصوير أو إنتاج أي جـزء مـن هـذا المصـنف بأيـة صـورة مـن الصـور بـدون تصريح كتابي مسبق من المؤلف :

المستشـار الدكـتور عـبد الفـتاح مـراد ، دكـتوراه فـي القـانون العـام المقـارن مـع مرتـبة الشـرف الأولـى ، رئـيس محكمـة الاستئناف العالي بالإسكندرية . الأستاذ المحاضر بالجامعات.

العـنوان : الإسـكندرية المنشـية ٤٨ شـارع القائد جوهر شقة رقم ٣١ - ت: ٠٣/٤٨٤٠٤٤٠ فاكس : ٠٣/٤٨٧٨٨٨٢

E-mail:mourad_dr@hotmail.com

http://mourad_dr.tripod.com

TOUS DROITS D'AUTEUR RESERVES

TOUS DROITS D'AUTEUR RESERVES . TOUTE REPRODUCTION, TOTALE OU PARTIELLE, DE CE LIVRE EST FORMELLEMENT INTERDITE A MOINS D'UNE AUTORISATION ECRITE DE L'AUTEUR: CONSEILLER DR. ABD EL FATTAH MOURAD, CHEF DE JUSTICE DE LA COUR D'APPEL D'ALEXANDRIE. DOCTORAT DANS LE DROIT GENERAL ET COMPARATIF AVEC LA MENTION "TRES HONORABLE". PROFESSEUR DE DROIT AUX UNIVERSITES. ADRRESSE: NO 48 RUE EL KAYED GOHAR, APPARTEMENT NO 31, MANCHEYA, ALEXANDRIE, TEL: (03)4840440 FAX: 03/4878882

ALL RIGHTS ARE RESERVED FOR THE AUTHOR

NO PART OF THIS BOOK MAY BE USED OR REPRODUCED IN ANY MANNER WHATSOEVER WITHOUT PREVIOUS WRITTEN PERMISSION FROM THE AUTHOR: COUNSELLOR DR, ABD EL FATTAH MOURAD, CHIEF JUSTICE OF THE HIGH COURT OF APPEAL, DOCTORATE IN GENERAL AND COMPARATIVE LAW WITH GRADE OF HONOR, LECTURER PROFESSOR IN UNIVERSITIES : ADDRESS : NO 48, EL KAYED GOHAR STREET , APT.31 MANCHEYA, ALEXANDRIA, EGYPT.

TEL: (03)4840440 FAX: 03/4878882

E-mail:mourad_dr@hotmail.com

http://mourad dr.tripod.com

تَشْرِيعَاتْ العَمَل

فِى الدِوَلْ العَرَبِيَّة

والمُسْتَوَيَاتُ الدَوْلِيَّة

شرح تفصيلى مُقارن للنظم القانونية لتشريعات العمل فى مصر والدول العربية الأفريقية والآسيوية بالمُقارنة بالاتفاقيات والتوصيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية المتعلقة بالعمل والحماية الدستورية والقضائية للحقوق العمالية وعمالة الأحداث فى الدول العربية والصيغ القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية وذلك فيما يلى :

أولاً : نصوص مواد التشريعات العمالية فى الدول العربية الأفريقية والآسيوية وهى جمهورية مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية ومملكة البحرين والمملكة العربية السعودية ودولة فلسطين والجمهورية اليمنية وغيرها .

ثانياً : النصوص الكاملة للاتفاقيات والتوصيات العربية والدولية المتعلقة بالعمل والتى صدقت عليها مصر والدول العربية الأفريقية والآسيوية .

ثالثاً : الصيغ القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية.

المستشار الدكتور

عبد الفتاح مراد

رئيس محكمة الاستئناف

دكتوراه في القانون العام المقارن

مع مرتبة الشرف الأولى

الاستاذ المحاضر بالجامعات

E-mail:mourad_dr@hotmail com

http://mourad_dr.tripod.com

بسم الله الرحمن الرحيم

تحذيـــر وتنبيـــه

قام بعض أدعياء البحث القانوني ومحترفي سرقة المؤلفات العلمية بنقل أجزاء من مؤلفاتنا ونسبوها إلى أنفسهم . وذلك بالمخالفة للقانون والمعاهدات الدولية واتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية ومثال ذلك كتابنا (شرح تشريعات الغش ، شرح تشريعات المخدرات ، المعجم القانوني رباعي اللغة ، شرح الشيك من الناحيتين الجنائية والتجارية ، ملكية الشقق واتحاد الملاك ، وجرائم الامتناع عن تنفيذ الأحكام وضريبة المبيعات وشرح قانون المرور وشرح تشريعات الأحوال الشخصية للمصريين غير المسلمين والأجانب وشرح تشريعات الشهر العقاري وغيرها من مؤلفاتنا) وقد تم اتخاذ الإجراءات الجنائية والمدنية ضدهم كما تم إبلاغ الهيئات والنقابات التي ينتمون إليها بالجرائم التي ارتكبوها .....

وعلى من يرغب الرجوع إلى مؤلفاتنا أن يقوم بوضع الفقرة التي رجع إليها بين قوسين وأن يشير صراحة إلى إسم المؤلف وإسم المرجع ولا يزيد الاقتباس عن سطرين على الأكثر .

ونحن نحذر من إتيان مثل هذه الجرائم من غيرهم على أبحاثنا مستقبلاً مع حفظ كافة الحقوق القانونية .

المستشار الدكتــور

عبد الفتـاح مـراد

رئيس محكمة الاستئناف

دكتوراه في القانون العام المقارن

مع مرتبة الشرف الأولي

الاســتاذ المحاضــر بالجامعــات

E-mail:mourad_dr@hotmail.com

http://mourad_dr.trip[illegible] om



بسم الله الرحمن الرحيم

إلى السيد الأستاذ /

أحمد العماوى

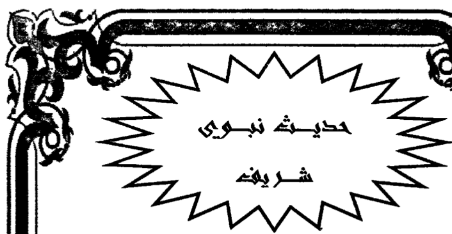
وزير القوى العاملة والهجرة

تقديراً لجهوده المحلية والعربية والدولية .

المستشار الدكتور

عبد الفتاح مراد

رئيس محكمة الاستئناف



عن أبي هريرة رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال ((إذا مات الإنسان انقطع عمله إلا من ثلاث : صدقة جارية ، أو علم ينتفع به [1] ، أو ولد صالح يدعو له)) . رواه مسلم .

وفي رواية أخرى عند ابن ماجه : عن أبي قتادة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ((خير ما يُخلِّفُ الرجل من بعده ثلاث : ولد صالح يدعو له ، وصدقة تجري يبلغه أجرها ، وعلم يُعمل به من بعده)) .

وفي رواية أخرى لابن ماجه والبيهقي : عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : ((إن مما يلحق المؤمن من عمله وحسناته بعد موته علماً علّمه ونشره ، وولداً صالحاً تركه ، أو مصحفاً ورثه ، أو مسجداً بناه ، أو بيتاً لابن السبيل بناه ، أو نهراً أجراه ، أو صدقة أخرجها من ماله في صحته وحياته ، تلحقه من بعد موته)) .

---

[1] ونحن نرى أنه يراد بالعلم الذي ينتفع به الإنسان بعد موته العلم الذي تركه ليعمل به وينتفع به سواء علمه لأحد أو تركه في كتاب يتعلم الناس من خلاله بعد موته ، لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم من حديث أبي هريرة رضي الله عنه : (إن مما يلحق المؤمن من عمله وحسناته بعد موته علماً علمه ونشره ..) .
وروى ابن ماجه عن معاذ بن أنس عن أبيه رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال : (من علم علماً فله أجر من عمل به ، لا ينقص من أجر العامل شيء) .
وروى البزار عن عائشة رضي الله عنها قالت : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (معلم الخير يستغفر له كل شيء ، حتى الحيتان في البحر) .
روى مسلم عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال (من دعا إلى هدى كان له من الأجر مثل أجور من تبعه لا ينقص ذلك من أجورهم شيئا ، ومن دعا إلى ضلالة كان عليه من الإثم مثل آثام من اتبعه لا ينقص ذلك من آثامهم شيئا).

مقـدمـة

أولاً : أهمية موضوع البحث من الناحيتين النظرية والعملية :

انتشرت بالمكتبات – في الآونة الأخيرة – النصوص التشريعية لبعض القوانين العربية والتي قام بإعدادها بعض الأشخاص الذين لا علم لهم بالقوانين وتعديلاتها وأوكلوا أمر مراجعتها إلى غير المتخصصين وغير المجازين في القانون .

الأمـر الـذي أدى إلـى وجـود أخطـاء جسيمة في تلك القوانين وعدم مسايرتها للتعديلات التشريعية والاستدراكات واللوائح والقرارات التنفيذية الواردة بالجرائد الرسمية العربية وأحكام المحـاكم الدستورية العربية . كما لاحظنا وجود بعض الأخطاء في كتب النصوص القانونية الصادرة من بعض الجهات الرسمية فى بعض الدول العربية والهيئات التي يفترض مراعاتها للدقة وإحساسها بالمسئولية العلمية في مراجعة تلك النصوص التشريعية.

كمـا أدى انتشـار هـذه الظاهرة إلى انخفاض المستوى القانوني للمراجع العربية التشريعية المنتشرة بالمكتبات .

ثانياً : الدوافع التي أدت إلى هذا البحث المقارن :

تستهدف هذه الدراسة أداء رسائل سامية منها :

١- فـتح الطريق أمام المواطن العربى للتعرف على قوانين الدول العربية ومعرفة مضامين الـنظم القانونـية العربـية ومشكلاتها ومزاياها وعيوبها والارتفاع بمستوى الوعى القانونى للمواطن العربى ونشر الثقافة القانونية العربية بين المواطنين العرب .

٢- إتاحـة الفرصـة أمام رجال القضاء والنيابة العامة والمحامين لمعرفة التشريعات العربية والتى قد تكون واجبة التطبيق – أحياناً – فى المنازعات ذات العُنصر العربى وذلك فى قضايا تنازع القوانين وتنازع الاختصاص القضائى الدولى .

٣- تهيـئة المـناخ لخلـق نظـام قـانونى تشريعى عربى موحد لجميع الدول العربية أسوة بتشـريعات الاتحاد الأوروبى[1] وأسوة باتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية[2] التى تطبق على غالبية دول العالم ومنها غالبية الدول العربية .

٤- المعاونـة علـى تحقيق العدالة العربية المقارنة وترسيخ حق الدفاع المقارن أمام المحاكم العربية وبين المحامين العرب والذين يُسمح لهم – أحياناً كثيرة – بالعمل – كقضاة أو محامين – فى بلادهم العربية الأخرى الشقيقة .

٥- إتاحـة الفرصـة أمـام المؤسسات التشريعية العربية لسرعة الإلمام بالتشريعات العربية الأخرى لاختيار أقربها إلى المنطق وإلى الظروف العربية وأحكام الشريعة الإسلامية .

ثالثاً : المصادر العلمية والمراجع :

لقـد قمـنا بتنقيح وتدقيق ومراجعة كافة التشريعات العربية النوعية المُقارنة ومدى اتفاقها مع الاتفاقـيات الدولية لإصدارها على هيئة تعليقات تشريعية عربية تشتمل على تشريعات الدول العربـية وذلك بالرجوع إلى المصادر الأصلية للتشريعات في الجرائد الرسمية العربية أو ما يقابلهـا من الوسائل الأخرى التى تستخدم فى نشر التشريعات فى الدول العربية ومتابعة حالة التشـريعات مـن حيـث مدى سريانها من عدمه ومدى دستورية أو عدم دستورية نصوصها

---

[1] انظـر د. عـبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية الشراكة المصرية الأوروبية وتطبيقات الشراكة الأوروبية فى الدول العربية " ص ٣٣ وما بعدها .

[2] أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ١٧ وما بعدها .

وذلك بالرجوع إلى آحكام المحكم الدستوريه العربية – إن وجدت – وذلك من واقع المصادر الرسمية المعدة لنشر أحكامها .

ولم تقنع هذه الدراسة بالمراجع العلمية التقليدية والمراجع الحديثة المتمثلة فى استعمال أجهزة الكومبيوتر والإنترنت فى البحث العلمى وإنما كان من أهم مراجعنا المقابلات الشخصية العلمية مع أعضاء مجالس القضاء الأجنبى والمصرى والقضاة ومنهم القضاة الذين باشروا الإجراءات الجنائية والمدنية والتأديبية فى المحاكم المختلفة . حيث أظهروا لنا جميعا – الموضوعات الكثيرة – التى لم تتناولها المراجع التقليدية كما عبّروا لنا عن سعادتهم وإحساسهم الشخصى تجاه موضوعات هذا الأبحاث .

رابعاً : النظم القانونية العربية كنظم قانونية متميزة وقابلة للتوحيد:

إن قضية **"وحدة التشريعات العربية"** تعد – فى نظرنا – واحدة من أكثر القضايا اتصالاً بسائر مظاهر الحياة الاجتماعية والسياسية والحضارية السائدة فى المجتمع العربى ولذلك فإن جوهر هذه القضية ليس قانونياً خالصاً ، وإنما يتداخل فى توجيه تطوره عديد من العوامل المتصلة بعلم الإدارة العامة ، التى قد تجعل منها ظاهرة قانونية وإدارية مركبة ، وبالتالى فقد صارت جزءاً لا يتجزأ من نظام الحياة داخل النظم العربية التى سوف نقوم بدراستها ، تؤثر فيها وتتأثر بها ، ومن ثم كانت أى محاولة لعزلها عن هذه البيئة ، والاقتصار فى دراستها على الجانب القانونى وحده، لا بد وأن تنتهى إلى أغلاط نظرية ، وإلى مخاطر عملية ولهذا كان حرصنا – قدر الإمكان – على أن تكون دراستنا لقضية **"وحدة التشريعات العربية"** فى النظم القانونية العربية[١] التى سوف نشير إليها دراسة تحليلية فى إطار الملابسات والظروف المختلفة التى أحاطت بها فى بيئتها الأصلية وبغير هذا المزج الضرورى بين دراسة النظام القانونى وبيئته الأصلية ، يمكن أن يَضِل الباحث فى متاهات النظر المجرد وأن يقع فى تعميمات خاطئة تفتقر إلى الواقعية المطلوبة فيما بين واقع الدول العربية[٢] .

خامساً : أهمية الدراسة المقارنة للتشريعات العربية ودورها فى رفع مستويات القانون والعدالة فى الدول العربية :

ليس ثمة شك فى أن الدراسة المقارنة للأنظمة القضائية العربية ، وفى البلاد المختلفة ، سيما تلك التى تختلف بينها النظرية السياسية والاجتماعية والاقتصادية التى نشأ فى ظلها هذا النظام القانونى والقضائى وتطورها ، تعد ضرورة ملحة ، ومطلبا جوهرياً ولازماً للنظر فى نظامنا القانونى والقضائى العربى ابتغاء تمحيصه وتقييمه على ضوء تجارب الآخرين وخبراتهم ،

---

[١] القانون المقارن هو ترجمة للتعبير الفرنسى Droit compare وللتعبير الإنجليزى Cmparative Law وقد أثر بعض المؤلفين تسمية هذا القانون بالقانون الموازن ، ولعل هذه التسمية أقرب إلى مفهوم القانون المقارن وغايته لأنها تعنى التمييز والمفاضية. وهناك مصطلحات أخرى تفيد الموازنة منها المقايسة والمضاهاة .

وهو يقوم على المقارنة أو الموازنة بين قانونين أو أكثر . ومن أجل ذلك أثار البعض أن يطلق عليه اسم (مقارنة القوانين وهى التسمية التى اختارها له المؤلفون الألمان واقترح آخرون تسميته (الطريقة المقارنة méthode comparative) وفى إنجلترا غلبت تسميته (بالاجتهاد المقارن La Jurisprudence comparative) وقد أطلقت هذه التسمية على كرسى الأستاذية الذى أنشئ عام ١٨٦٩ فى جامعة أوكسفورد وعهد فيه للعالم الكبير (السير هنرى مين S.H.Maine بتدريس القانون المقارن ، كما غلبت تسميته فى فرنسا بالتشريع المقارن La legislation compare) .

[٢] قام المرحوم **الأستاذ المستشار الدكتور / الوزير عبد الرازق السنهورى** رئيس مجلس الدولة المصرى الأسبق بجهود غير مسبوقة لتوحيد الفكر القانونى التشريعى بين الدول العربية أتى ثماره بدرجة تفوق جميع محاولات الوحدة السياسية فيما بين الدول العربية بحيث يمكننا القول أنه يوجد فكر تشريعى عربى متقارب إلى حد كبير نأمل أن يتوحد مع الأيام .

وذلك استهدافا لتأكيد ودعم أصوله بما يلائم حاجات المجتمع العربى وتطوره ، وبما يتفق مع النظرية السائدة فيه .

ومن ثم كان من الطبيعى أن تتجه هذه الدراسة صوب كسر الانغلاق القضائى على العالم وإلى أبرز النظم القانونية المقارنة فى عالمنا المعاصر ، وفى هذا الصدد فإنها قد رسمت لمنهجها أفقا تنتقل فيه ، أوسع من الأفق الفرنسى الذى درجت عليه كثير من الأبحاث العلمية ، فلم تكتف فى منهجها باستعراض النظام الفرنسى ، بل جاوزته – فى توازن – إلى استعراض النظام الإيطالى والإنجليزى والأمريكى بقدر ما سمحت به الكتابات القليلة فى هذا الموضوع الجديد كما تطرقت إلى المستويات القانونية الدولية التى تضمنتها اتفاقيات الأمم المتحدة وحقوق الإنسان[1] والمعايير السامية المستمدة من مبادئ الشريعة الإسلامية الغراء.

سادساً : نطاق وموضوعات البحث :

سوف تشمل هذه التعليقات التشريعية العربية الموضوعات التالية :

أ- الدساتير العربية والمعايير الدولية – دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية.

٢- تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية .

٣- تشريعات العقوبات فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٤- تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٥- تشريعات أمن الدولة والطوارئ فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٦- تشريعات مكافحة المخدرات والدعارة فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٧- تشريعات هيئات الشرطة فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٨- التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٩- تشريعات هيئات الإدعاء العام فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والتحقيق وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ١٧ وما بعدها وموسوعة " مصطلحات العولمة والأقلمة " ص ٣٣ وما بعدها وموسوعة " البحث العلمى وإعداد الأبحاث والمؤلفات " ص ٦٦ وما بعدها .

١٠- تشــريعات السلطة القضائية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشــريعات العربيــة والتشــريعات الأجنبيــة ومســتويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

١١- تشريعات المرور فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات السلامة والأمان الدولى للمرور والطرق والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

١٢- تشــريعات العمل فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

١٣- تشــريعات الأحــوال الشخصية لغير المسلمين فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراســة مقارنــة بيــن التشــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

١٤- تشريعات الأحوال الشخصية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والأسرة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

١٥- تشــريعات المرافعات المدنية والتجارية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

١٦- تشــريعات الصــحافة فــى الــدول العربــية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

١٧- تشــريعات الملكــية الفكرية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

١٨- تشــريعات الإيجــارات فــى الــدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

١٩- التشــريعات المدنــية فــى الــدول العربــية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٢٠- تشــريعات الجمــارك والاســتيراد والتصدير فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشريعة الإسلامية.

٢١- تشــريعات البــناء والهــدم فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات البناء والهدم والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٢٢- تشريعات الشهر العقارى ورسوم التوثيق والسجل العينى فى الدول العربية والمستويات الدولــية – دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الشهر والتوثيق والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٢٣- تشريعات الخدمة العسكرية والأحكام العسكرية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٢٤- تشريعات الزراعة في الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التنمية الزراعية العالمية ومنظمة الزراعة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
٢٥- تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
٢٦- تشريعات التجارة في الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة العالمية والاتفاقيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشريعة الإسلامية.
٢٧- تشريعات التموين والتسعير الجبرى فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة والتموين والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
٢٨- تشريعات الغش والأغذية والصناعة والمواصفات القياسية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات مكافحة الغش والتدليس وحقوق الإنسان ومنظمة الصحة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
٢٩- تشريعات الضرائب في الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
٣٠- تشريعات الشركات في الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
٣١- تشريعات البنوك والائتمان فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات المراجعة والمحاسبة والمعاملات المصرفية الدولية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
٣٢- تشريعات الغرف التجارية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة والصناعة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
٣٣- تشريعات التجارة البحرية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات النقل والتجارة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
٣٤- تشريعات الجمعيات الأهلية في الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الهيئات الدولية غير الحكومية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
٣٥- تشريعات التأمين فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التأمين الدولى وإعادة التأمين ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
٣٦- تشريعات التعليم العام والخاص فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التعليم الدولى ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

سابعاً : منهج البحث :

لقد قمنا بتنقيح وتدقيق ومراجعة كافة التشريعات العربية النوعية المُقارنة ومدى اتفاقها مع الاتفاقيات الدولية لإصدارها على هيئة تعليقات تشريعية عربية تشتمل على تشريعات الدول

العربيــة وذلك بالرجوع إلى المصـادر الأصلية للتشريعات في الجرائد الرسمية العربية أو ما يقابلهـا من الوسائل الأخرى التى تستخدم فى نشر التشريعات فى الدول العربية ومتابعة حالة التشريعات من حيث مدى سريانها ومدى دستورية أو عدم دستورية نصوصها وذلك بالرجوع إلى أحكام المحاكم الدستورية العربية – إن وجدت – من واقع المصادر المعدة لنشر أحكامها كما قمنا بالتعليق على هذه التشريعات بالقدر الذى يقتضيه هذا البحث .

ثامناً : الشريعة الإسلامية هى المصدر الرئيسى للدستور والتشريع :

يجب أن تكون الشريعة الإسلامية المصدر الرئيسى للدساتير والتشريعات العربية والإسلامية. ونحن نرى أنه يجب أن تكون الشريعة الإسلامية هى المصدر الرئيسى للدستور والتشريع فى الدول العربية والإسلامية وذلك تنفيذاً لقول الله تعالى فى كتابه الكريم:

﴿١٧﴾ ثُمَّ جَعَلْنَٰكَ عَلَىٰ شَرِيعَةٍ مِّنَ ٱلْأَمْرِ فَٱتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَآءَ ٱلَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ﴿١٨﴾ إِنَّهُمْ لَن يُغْنُوا۟ عَنكَ مِنَ ٱللَّهِ شَيْـًٔا ۚ وَإِنَّ ٱلظَّٰلِمِينَ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَآءُ بَعْضٍ ۖ وَٱللَّهُ وَلِىُّ ٱلْمُتَّقِينَ ﴿١٩﴾ هَٰذَا بَصَٰٓئِرُ لِلنَّاسِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّقَوْمٍ يُوقِنُونَ

صدق الله العظيم

(الآيات من ١٨ إلى ٢٠ من سورة " الجاثية ")

تاسعاً : العبرة فى التشريعات العمالية – فى نظرنا – ليس فى جمال نصوصها وإنما العبرة بجمال ممارستها وتطبيقها فى الواقع [1]:

يجب أن تكون نصوص التشريعات العمالية – كذلك فى نظرنا – نابعة من واقع المجتمع نفسه وليســت مــنقولة عــن مجــتمعات أخــرى أكثر ديمقراطية لأن ذلك سوف يؤثر على واقع الممارســات الواقعية فى التطبيق لأنها سوف تصبح نصوص نظرية تخالف واقع المجتمع ، فالعــبرة فى النصوص العمالية ليست بجمال صياغتها وإنما بجمال تطبيقها ومسايرتها الفعلية لما تضمنته النصوص من مبادئ ديمقراطية وإنسانية لأن هذه النصوص يجب ألا تكون معدة أصلاً للديكور والمظهرية الإعلامية وإنما يجب أن تكون معدة أصلاً للتطبيق العملى من أجل ديمقراطية حقيقية وفعلية[2] .

عاشراً : خطة البحث :

سوف نتعرض في هذا المؤلف للكتب التالية :

الكتاب الأول : النظام القانونى للمؤسسات العمالية فى الدول العربية والاتفاقيات الدولية .

الباب الأول : الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية فى العمل.

---

(١) أنظــر بشأن ديمقراطية النظام الإقليمى العربى سلسلة مقالات الأستاذ الدكتور / **أحمد يوسف القــرعى** بصــحيفة الأهــرام المصــرية بشأن الاتحادات المهنية العربية – صفحة قضايا وآراء مجموعة مقالات خلال شهرى مايو ويونيو ٢٠٠٣ .

(٢) أنظر د . **عبد الفتاح مراد** " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٦٣ وما بعدها .

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى " ص ٦٣ وما بعدها .

الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة .
الفصل الثانى : الاتفاقية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١ بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة .
الفصل الثالث : الاتفاقية رقم (١٣٩) لسنة ١٩٧٤ بشأن الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان .
الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٤٠) لسنة ١٩٧٤ بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر
الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل.
الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٨إدارة العمل ودورها ووظائفها وتنظيمها .
الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٨ بشأن حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة .
الباب الرابع : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٨١ وحتى الآن[١] .
الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١ بشأن سياسة العمالة .
الفصل الثانى : الاتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل.
الفصل الثالث : اتفاقية رقم (١٥٧) لسنة ١٩٨٣ اتفاقية إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي .
الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٣ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل .
الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهنى والعمالة (المعوقون).
الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥ بشأن خدمات الصحة المهنية .
الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة .
الفصل الثامن : الاتفاقية رقم (١٦٩) لسنة ١٩٨٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة .
الفصل التاسع : الاتفاقية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة فى استعمال المواد الكيميائية فى العمل .
الفصل العاشر : الاتفاقية رقم (١٧٣) لسنة ١٩٩٢ بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب العمل .
الفصل الحادى عشر : الاتفاقية رقم (١٧٤) لسنة ١٩٩٣ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى .
الفصل الثانى عشر : الاتفاقية رقم (١٧٥) لسنة ١٩٩٤ بشأن العمل بعض الوقت .
الفصل الثالث عشر : الاتفاقية رقم (١٧٧) لسنة بشأن العمل في المنزل ١٩٩٦ .
الفصل الرابع عشر : الاتفاقية رقم (١٨١) لسنة ١٩٩٧ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة[٢] .
الفصل الخامس عشر : الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها
الكتاب السادس : الصيغ القانونية الخاصة بقوانين العمل فى الدول العربية .
الصيغة الأولى : نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت فى مصر طبقا للمواد ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣[٣] .

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .
[٢] انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٨٥ وما بعدها .
[٣] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

الصيغة الثانية : نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت بفرنسا .
الصيغة الثالثة : نموذج إخطار بالتعيين بإحدى المنشآت بالولايات المتحدة الأمريكية.
الصـيغة الرابعة : صيغة إعلان طلبات الموضوعية بعد حكم وقف تنفيذ قرار الفصل طبقاً للمواد ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٢ ، ٧١ مـن قـانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمواد ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٥٠، ١٧١ مدنى.
الصـيغة الخامسة : تظلم من تقدير قيمة ما تسبب العامل فى فقده أو إتلافه طبقا للمواد ٧٣ ، ٨٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
الصيغة السادسة : صحيفة دعوى رجوع على جهة الإدارة بالمسئولية العقدية .
الصيغة السابعة : صحيفة طعن بإلغاء قرار ترقية تخطى الطالب مجلس الدولة طبقا للمادة ١٠ ق ثالثا من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
الصـيغة الثامنة : طعن فى جزاء موقع على عامل بالقطاع العام وطلب تعويض طبقاً للمواد ٥٨ إلى ٧٥ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
الصـيغة التاسعة : طعن فى قرار اللجنة بتقدير قيمة ما تسبب العامل فى فقده طبقاً للمواد ٧١ ، ٧٣ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
الصيغة العاشرة : طلب وقف تنفيذ قرار الفصل طبقا للمادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسـنة ٢٠٠٣.
الصيغة الحادية عشر : صحيفة استئناف حكم .
الصيغة الثانية عشر : صيغة أخرى لصحيفة استئناف .
الصيغة الثالثة عشر : تقرير باستئناف حكم رد قاضى.
الصيغة الرابعة عشر : مذكرة رفع استئناف فرعى .
الصيغة الخامسة عشر : صحيفة إدخال خصم فى الاستئناف .
الصـيغة السادسة عشر : استئناف دعوى تعويض عن فصل تعسفى طبقاً للمواد ٧١ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
الصيغة السابعة عشر : صحيفة التماس إعادة النظر .
الصيغة الثامنة عشر : صحيفة التماس إعادة النظر لغش من صدر له الحكم.
الصيغة التاسعة عشر : طلب ايداع صحيفة طعن بالنقض .
الصيغة العشرون : مذكرة بالرد على صحيفة طعن بالنقض .
الصيغة الحادية والعشرون : نموذج إعلان صحيفة طعن بالنقض .
الصيغة الثانية والعشرون : وجه حافظة المستندات المودعة مع صحيفة الطعن .
الصيغة الثالثة والعشرون : دعوى إلزام وكيل تقديم حساب وكالة ودفع زيادة التصفية .
الصيغة الرابعة والعشرون : دعوى رجوع المتبوع على تابعه .
الصيغة الخامسة والعشرون : إقرار بقبض الوكيل أجره .
الصيغة السادسة والعشرون : إقرار من الموكل بتخالصه مع وكيله .
الصيغة السابعة والعشرون : إقرار باسترداد الوكيل ما أنفقه وفوائده .
الصيغة الثامنة والعشرون : صيغة عقد عمل بحرى .
الصيغة التاسعة والعشرون : صيغة عقد عمل جماعى طبقاً للمواد ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٦٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
الصيغة الثلاثون : عقد عمل فردى تحت الاختبار .
الصيغة الحادية والثلاثون : عقد عمل لإدارة متجر أو مصنع .
الصيغة الثانية والثلاثون : عقد عمل لإدارة مخبز .
الصيغة الثالثة والثلاثون : عقد عمل لخفارة متجر .
الصيغة الرابعة والثلاثون : عقد عمل للتدريس بمدرسة خاصة .

الصيغة الخامسة والثلاثون عقد عمل مع أجنبى .
الصيغة السادسة والثلاثون عقد عمل مع التدرج .
الصيغة السابعة والثلاثون : عقد عمل[١] .
الصيغة الثامنة والثلاثون : حكم صادر من إحدى دوائر الاستئناف بشأن منازعات العمال بإحدى الشركات الاستثمارية.
الصيغة التاسعة والثلاثون : شهادة خبرة لأحد الأطباء.
الصيغة الأربعون : عقد عمل.
الكتاب السابع : المصطلحات العربية المستعملة فى قانون العمل وما يقابلها من قانون العمل باللغة الإنجليزية .
الكتاب الثامن : الدول العربية التى صدقت على اتفاقيات العمل الدولية .

ونحن نأمل أن يوافينا القراء الكرام بالبريد أو الفاكس أو البريد الإلكتروني بما يرونه من نقد أو اقتراحات حول موضوعات مؤلفاتنا حتى تأتي الطبعات التالية أوفي بالغرض وأنفع للقارئ[٢] .
كما نأمل أن يوافينا القراء العرب الكرام بالتشريعات الجديدة أو التى تم تعديلها من تشريعات بلادهم الواردة فى هذا البحث نظراً لندرة المصادر – فى مصر – بشأن تشريعات بعض الدول العربية وسوف نقوم بتحمل أى نفقات مادية تترتب على إرسال هذه التشريعات بالبريد أو الفاكس[٣] فضلاً عن قيامنا بإهدائهم بعض الأبحاث القانونية التى يطلبونها من مؤلفاتنا وفقكم الله لخدمة العلم الذى ينتفع به إنه على كل شئ قدير .

المستشار الدكتور
عبد الفتاح مراد
رئيس محكمة الاستئناف العالي بالأسكندرية
دكتوراه في القانون العام المقارن
مع مرتبة الشرف الأولي
الأستاذ المحاضر بالجامعات
commourad_dr@hotmail.:E-mail
http://www.mourad_dr.tripod.com

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات والكمبيوتر والإنترنت – ويتضمن شرح تفصيلى لجميع الصيغ المعمول بها فى القوانين المصرية والعربية " .
[٢] وذلك علي عنواننا الكائن بجمهورية مصر العربية ، الإسكندرية – المنشية – ٤٨ ش القائد جوهر – شقة رقم ٣١ – تليفاكس : ٤٨٤٤٤٤٠ .
[٣] يمكن إرسال هذه التشريعات إلينا بالبريد الإلكتروني الخاص بنا وهو :
E-mail:mourad_dr@hotmail.com + E-mail:mourad@contact.com.eg
E-mail:info@ albahaa.com+http:www.albahaa.com
E-mail:tech@albahaa.com
E-mail:albahaa_bpc@hotmail.com+ http://albahaa.tripod.com

الكتاب الأول

النظم القانونية للمؤسسات العمالية فى الدول العربية والاتفاقيات الدولية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض فى هذا الكتاب لشرح النظم القانونية للمؤسسات العمالية فى الدول العربية والاتفاقيات الدولية وذلك فى الأبواب التالية :

الباب الأول : الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية فى العمل [١].

الباب الثانى : النظم القانونية لعمالة الأحداث فى الدول العربية والاتفاقيات الدولية .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الباب الأول

الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض فى هذا الباب للحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية فى العمل ولقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين والمنعقدة فى جنيف فى غضون شهر يونيو عام ١٩٩٨ إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وذلك تقديراً منه لأهمية هذه الحقوق وتجسيداً للاعتراف الدولي بها ، وجاء اعتماد هذا الإعلان ثمرة لجهود دولية عديدة استهلتها منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٤ ثم أخذت الحقوق الأساسية – موضوع الإعلان – صيغة أكثر وضوحاً وتحديداً في مؤتمر قمة كوبنهاجن للتنمية الاجتماعية عام ١٩٩٥ ، حيث أكد المؤتمر على التزام رؤساء الدول والحكومات بإعلان برنامج عمل المؤتمر الذي أشار إلى الحقوق الأساسية للعمال ، أي تحريم السخرة [١] وتشغيل الأطفال وحرية تكوين الجمعيات والحق في تكوين النقابات وإجراء المفاوضات الجماعية والأجر المتساوي عن العمل المتساوي والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهن.

وفي العام التالي مباشرة ، خطا المؤتمر العالمي لمنظمة التجارة العالمية الذي انعقد في سنغافورة عام ١٩٩٦ خطوة متقدمة ، وذلك بتجديده التزام الدول

---

[١] انظر النصوص الكاملة للاتفاقية رقم ٢٩ الخاصة بالسخرة والتى اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى الباب الأول من الكتاب الخامس الخاص بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل من هذا المؤلف .

باحترام معايير العمل الأساسية المعترف بها دوليا ، وذكر باختصاص منظمة العمل الدولية بوضع هذه المعايير ومتابعتها .

وإذا كان الإعلان قد نص على إقامة آلية متابعة ترويجية موثقة وفعالة لتنفيذه بهدف تشجيع الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية ، فلا شك أن إبراز أوجه الحماية التي يتعين إقرارها للحقوق الأساسية في العمل ، سوف يسهم في ترسيخ الإيمان بأهمية هذه الحقوق ، ويساعد في تفعيل ممارستها وكفالة الضمانات اللازمة لها ، لذلك سوف نتعرض فى هذا الباب للفصول التالية :

الفصل الأول : حق العمل وحرية ممارسته في المواثيق والإعلانات الدولية والعربية والدساتير الوطنية والشريعة الإسلامية .

الفصل الثانى : الحماية الدستورية للحقوق الأساسية في العمل .

الفصل الثالث : الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل [1].

---

[1] انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصـل الأول

حق العمل وحرية ممارسته فى المواثيـق والإعلانات الدولية والعربية والدساتير الوطنية والشريعة الإسلامية

تمهيـد وتقسيـم :

سوف نتعرض فى هذا الفصل لحق العمل وحرية ممارسته في المواثيق والإعلانات الدولية والعربية والدساتير الوطنية والشريعة الإسلامية وذلك باعتبار أن الإقرار بحق العمل ابتداء يعتبر مدخلا لممارسة الحقوق الأساسية في العمل لصلتها الوثيقة به وللزومها التمكين من ممارسته .

حيث أكدت المواثيق الدولية حق الإنسان في العمل باعتباره حقا أصيلاً وثيق الصلة بالحق في الحياة والحق في التنمية ، بل كافلاً لضمانة الحق في الحياة وواحداً من أهم روافدها ، ومحققا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية جوهر أسبابها ومدخلاً لحياة لائقة وكريمة وطريقاً لبناء الشخصية الإنسانية وإعلاء ذاتية الفرد وتجسيداً لإسهامه في تقدم الجماعة وإشباع احتياجاتها .

ونتناول فيما يلي بيان هذا الحق في إطار جهود كل من منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة ومنظمة العمل العربية وذلك فى البنود التالية :

أولاً : حرية العمل وحريته فى منظمة العمل الدولية :

أكد دستور منظمة العمل الدولية حق العمل وذلك بتقريره أن من أهدافه الأساسية تهيئة مجال التعاون بين الأمم بقصد تحسين ظروف العمل والحياة بالنسبة للعامل وتحديد ساعات العمل ، وتنظيم عمل النساء والأطفال ومكافحة البطالة وتحقيق العدالة في النظم الاجتماعية المختلفة ، وتأكيد مبدأ تكافؤ

الأجر لدى تكافؤ العمل ، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية ، وغير ذلك من الحقوق التي عززها أيضا إعلان فيلادلفيا واتفاقيات العمل الدولية .

وفي إعلان فيلادلفيا الصادر عام ١٩٤٤، أخذ تقرير حق العمل معنى أكثر تحديداً إذ جرى التأكيد عليه باعتباره حقا لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقدهم ، وذلك من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي وتحقيق كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص ، وتحقيق العدالة الكاملة ، ورفع مستوى المعيشة .

وعلى مدى اكثر من ثلاثة أرباع قرن هي عمر منظمة العمل الدولية، أصدر مؤتمر العمل الدولي العديد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تؤكد وتعزز حق العمل وغيره من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان، ويأتي في صدارة معايير العمل الدولية التي تناولت حق العمل بمزيد من التفصيل: الاتفاقية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة وتوصيتها[1]، وقد اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في الدورة (٤٨) يونية ١٩٦٤ ودخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في ١٩٦٦/٧/١٥ ، وفي ذات الاتجاه الرامي إلى ترسيخ وتعزيز حق العمل تأتي التوصية رقم ١٦٩ لسنة ١٩٨٤ بشأن العمالة ، وكذلك الاتفاقية رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة والتي استهدفت التجاوب مع التغيرات العالمية وتعزيز جميع أنواع العمالة المنتجة والمختارة بحرية .

---

[1] انظر النصوص الكاملة للاتفاقية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ الخاصة بسياسة العمالة والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى الباب الثالث من الكتاب الخامس الخاص بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل من هذا المؤلف .

ولعل من التطورات المهمة في هذا المجال،أن الإعلان الصادر عن مؤتمر قمة التنمية الاجتماعية الذي انعقد في كوبنهاجن عام ١٩٩٥، تضمن هدف تحقيق العمالة الكاملة "توسيع العمالة المنتجةُ والحد من البطالة" وذلك ضمن التزاماته العشرة، وحدد برنامج عمل المؤتمر والسياسات والبرامج الواجب اتخاذها لتحقيق هذا الهدف كما عين المؤتمر منظمة العمل الدولية بوصفها الوكالة الرائدة في مجال تنفيذ عنصر العمالة الوارد في برنامج عمل المؤتمر.

ثانياً : حرية العمل وحريته فى منظمة الأمم المتحدة :

على صعيد جهود الأمم المتحدة بشأن تعزيز حق العمل وحمايته، وإن كان ميثاق الأمم المتحدة لم ينص صراحة على حماية حق العمل، إلا أنه قد أكد في ديباجته والعديد من نصوصه إيمانه بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية وجعل حمايتها من الغايات المستهدفة التي تسعى الأمم المتحدة إلى تحقيقها.

فقد جاء في ديباجته "إن شعوب الأمم المتحدة تأكد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان، وبكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية ، والمبادئ المتقدمة التي استقرت في مجال إقرار حق العمل، هي التي تبناها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وقد أكد الإعلان في ديباجته أن الحقوق المنصوص عليها فيه مرجعها إيمان شعوب الأمم المتحدة بالحقوق الأساسية للإنسان ، وبقيمة كل فرد وكرامته ، وضرورة أن يتعامل مع غيره وفقا لمقاييس تتكافأ مضموناتها فلا يضطر مع غيابها إلى مقاومة القهر والطغيان، وإنما يكون ضمانها كافلاً لمعايير أفضل لحياة تزدهر مقوماتها في إطار حرية أعمق وأبعد وكان من بين هذه الحقوق، تلك المنصوص عليها في المادة (٢٣) بشأن حق العمل، والتي تقرر بأن " لكل فرد الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له الحماية من البطالة" .

ويعتبر عام ١٩٦٦ نقطة تحول مهمة في تاريخ ترسيخ حقوق الإنسان وضمان تحقيقها، حيث شهد هذا العام اعتماد الأمم المتحدة لثلاث وثائق دولية مهمة تتعلق بحقوق الإنسان، وهى العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الملحق بها، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وتعتبر هذه الوثائق الثلاث تجسيداً للاعتراف الدولي بحقوق الإنسان ، ومنها حق العمل ودخلت دور النفاذ عام ١٩٧٦ .

وقـد تلاقت على إقرار وتأكيد الحق في العمل العديد من القرارات الصادرة عــن الجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة المــرأة، ولجــنة حقــوق الإنسان، وعقود التنمية الدي أقرتها الأمم المتحدة ومؤتمرات الأمم المتحدة للتنمية، ومؤتمرات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان".

ثالثــاً : حرية العمل وحريته فى منظمة العمل العربية :

احتل الحق في العمل موقعه اللائق في دستور منظمة العمل العربية ومعايير العمــل الــذى أصدرتها والميثاق العربي للعملى، حيث يؤكد دستور منظمة العمــل العربية المعدل أن الدول العربية قد أقرت هذا الدستور إيمانا منها بأن "العمــل ليس سلعة، وأن من حق القوة العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي ".

وتعكــس معايــير العمل العربية الذي اعتمدها مؤتمر العمل العربي المبادئ والحقــوق المــتقدمة، فالاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل أكــدت فــي ديباجــتها أن العمل يعتبر عاملاً أساسيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتقرر هذه الاتفاقية وكذا الاتفاقية، رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مســتويات العمــل المعدلة في مادتها الرابعة حق المواطن في عمل يكفل له معيشة كريمة وذلك بنصها على أن "لكل، مواطن قادر الحق في العمل المنتج الــذي يمكــنه من أن يكسب عيشه وأن يحيا حياة كريمة، وعلى الدولة تهيئة

فــرص العمل، عن طريق توجيه خطة التنمية نحو تحقيق ذلك الهدف، بحيث تكــون زيادة الإنتاج مقترنة بزيادة فرص العمل، بالقدر الذي يكفل حق العمل لجميع المواطنين في سن العمل ".

وعلـــى المســـتوى الوطـــنى، فإن المبادئ المتقدمة في شأن تقرير حق العمل وحريـــته، والدي تلاقت على إقرارها الجماعة الدولية في العديد من المواثيق والإعلانـــات والاتفاقيات الدولية، باعتبارها تراثا إنسانيا وقيما سامية استقرت فـــي يقين الأمم المتحضرة والتزمت بها مختلف الدول بإطراد في مجتمعاتها، وقد وجدت طريقها إلى دساتير الدول المعاصرة واحتوتها الوثائق الدستورية، مســـجلة بذلـــك حـــق العمـــل وحريته في صلب نصوصها، كافلة الضمانات اللازمة لممارسته، وواضعة أساليب حمايته وصيانته .

رابعاً : حق العمل وحريته في الشريعة الإسلامية :

لـــيؤكد أن الإسلام كرسالة للبشرية جمعاء جاء ليرفع الظلم والحيف عن بني البشـــر مهمـــا اختلفـــت أجناسهم ومللهم، منطلقا في ذلك من اعتقاد راق في نظـــرته للإنسان حيث جعله الله عز وجل خليفته في الأرض لعمارتها وإقامة أحكـــام شـــريعته فـــيها، وقـــدم الإسلام فى ذلك منظوراً واقعياً راقياً لحقوق الإنســـان في شريعته، منسجماً مع الفطرة الإنسانية، ومحددا الحقوق بأوامره ونواهـــيه الشـــرعية ومبيـــنا الكيفية التي يتم بها تأكيد تلك الحقوق وضمانات ممارساتها والإدارة الدي يناط بها إقامتها.

ومـــن بـــيق طائفة الحقوق الدي قررها وأكدها الإسلام للجميع، ذكورا وإناثا، حـــق العمل باعتباره حقا يتفرع عن الشخصية الإنسانية، ويمكن الإنسان من الإســـهام في نواحي الحياة الاقتصادية. لذلك أمر الله سبحانه وتعالي الإنسان بالعمل والسعي لتحصيل الرزق من خلال الوسائل المشروعة في قوله تعالى " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون ".

مــن أجل ذلك فقد حث الإسلام على العمل بكافة صوره وأنواعه المشروعة، وحــارب الاتكالــية والــبطالة والاعتماد على الآخرين وأمر بالسعي للكسب الحــلال وبذل الجهد وتوظيف كل الطاقات البشرية. فحرية العمل مكفولة في الإســلام، فكل فرد له الحق في اختيار العمل المناسب له، وله أن يباشر كافة أوجه النشاط الاقتصادي دون إكراه أو إجبار أو منع. على أن وصف الحقوق بالأساســية فــي مجــال العمل، يعني أن هذه الحقوق لصيقة بشخص العامل وإنســانيته، وأنها ضرورية لتمكينه من القيام بدوره ورسالته، ومن ثم واجبة الحمايــة وتتمتع بضمانات كبرى في بناء النظام القانوني، فالحقوق الأساسية، هــي حقــوق وثيقة الصلة بحق العمل ولازمة للتمكين من ممارسته، ومعيار وجودهــا هــو المستوى الذي تلاقت على إقراره الأمم المتحضرة واستقرت عليه المعايير الدولية في ممارسة حقوق الإنسان.

والحقــوق الأساسية في مجال العمل- كغيرها من الحقوق- ليست مطلقة، بل نســبية، ومــن ثــم فــإن على العامل أن يلتزم في ممارسته لأي حق منها، بــالقواعد والنظم الضابطة لممارسة الحق في إطار الدستور والقانون والنظام العــام، وبمــا يحــافظ على كيان الدولة، ويوفر الاستقرار في مجال العمل، ويصون الأمن الاجتماعي، ويحترم حقوق العمال الآخرين وحرياتهم.

غير أن المفهوم المتقدم للحقوق الأساسية في العمل قد شهد تطورا كبيرا، فلم يعد مفهوم الحقوق الأساسية مقصوراً على ما يتصل بالطابع الشخصي للعامل من حقوق، بل انتقل- تحت تأثير ظهور الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، أو مــا يعــرف بالجــيل الثاني من حقوق الإنسان- إلى أهمية مراعاة الظروف الاجتماعــية من خلال خلق واجبات إيجابية على الدولة تفرض عليها مراعاة العدالة الاجتماعية مبرزاً بذلك الطابع الموضوعي للعدالة الاجتماعية، بل إن الاســتجابة لمقتضــيات العدالــة الاجتماعــية أصبح- وكما قررت المحكمة

الدستورية العليا الألمانية- التزاما موضوعيا يقع على عاتق المشرع ويخضع لرقابة القضاء الدستوري.

الفصل الثاني

الحماية الدستورية للحقوق الأساسية في العمل

تمهيـــد وتقسيـــم :

إذا كانت حقوق الإنسان وحرياته عموماً وليدة حاجات إنسانية وتنبثق وتشتق مـــن الكرامة الكامنة في شخص الإنسان مصداقا لقوله تعالى "ولقد كرمنا بني آدم وحملـــناهم فـــي البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممـــن خلقنا تفضيلا" فإنه لا يكفي تقرير هذه الحقوق والحريات قانونيا بالنص عليها ، وإنما يتعين كفالة حمايتها بالتمكينن من ممارستها واقعا وفعلا ، وإذا كانـــت بعـــض الحقـــوق فـــي مجـــال العملي توصف بالأساسية نزولاً على ضـــرورتها وتقديـــرا لأهميتها من العامل، فإن حاجتها للحماية تكون أوجب وأولـــى من أجل ذلك فإن حماية الحقوق الأساسية في العمل إذا كانت تقع في بـــؤرة اهتمام منظمة العمل الدولية بحكم اختصاصها ونزولاً على دستورها، فـــإن مـــنظمة الأمـــم المـــتحدة من خلال ما تصدره من إعلانات واتفاقيات وقرارات تسهم بشكل بارز في توفير الحماية الدولية لهذه الحقوق .

كذلك تقوم المنظمات الإقليمية بدور لا يستهان به في تعزيز واحترام الحقوق الأساسية في العمل على الصعيد الإقليمي من خلال تطبيق الحماية العالمية لهذه الحقوق بكل منطقة ، وتأتي الدساتير الوطنية – وما يصدر من قوانين تنفيذها – لتعكس القيم والمبادئ التي استقرت في ضمير المجتمع الدولي

بشأن هذه الحقوق ، وتترجم صنوف الحماية التي ارتضاها ، وتقرر وسائل ضمانتها وممارستها وذلك فى البنود التالية :

أولاً : مفهوم الحماية الدستورية لحقوق العمل وخصائصها :

بالنسبة للحماية الدستورية بوجه عام ينصرف في هذا المجال إلى منع الاعتداء على الحقوق، سواء كانت هذه الحماية سابقة على وقوع الاعتداء مستهدفة منعه أو لاحقة على وقوعه مبتغية التعويض عنه، أو إيجاد طرق انتصاف ضد من يقوم بانتهاكها، وترتد هذه الحماية في مصدرها إلى ما تقرره الدساتير أو الاتفاقيات الدولية أو القوانين من قواعد وتنظيم للحقوق وأساليب كفالتها .

هذه القواعد الدستورية تقرر عددا من الحقوق للعمال، كما ترتب عددا من الالتزامات على عاتق الدولة، وهى التزامات تستحيل إلى ضمانات دستورية يكون معها للعمالة ما يمكنها من القيام بأعمال قانونية كالتظلم أو الشكوى للدفاع عن حقوقهم، أو اللجوء إلى القضاء عند الاقتضاء لإنفاذ الحماية الدستورية لحقوقهم.

وسواء ورد النص على الحماية الدستورية صراحة في الدستور أو التشريع المنظم للحق الدستوري، فإن هذه الحماية تتضمن عددا من العناصر وهي مجموعة الحقوق والضمانات الدي تقررها الدساتير والقوانين والاتفاقيات الدولية والإقليمية ، فمفهوم الحماية الدستورية لا يقتصر على ما تقرره الدساتير الوطنية، وإنما يتسع أيضا لما تنص عليه المواثيق والدساتير الدولية المقررة للحقوق الأساسية في العمل " ويعني ذلك أن القواعد المنظمة للحماية الدستورية تتمتع بالسمو والعلو من جانب، وتتعدد مستوياتها من جانب آخر. هذا فضلاً عن استقرار وثبات القواعد المنظمة للحماية الدستورية ، وخضوعها للرقابة القضائية.

ومقتضى ذلك أن الحماية الدستورية تتميز بعدة خصائص تتمثل في سمو القواعد الدستورية ، وتعدد مستويات الحماية، واستقرار وثبات القواعد المنظمة لهذه الحماية وإخضاعها للرقابة الدستورية .

ثانياً : مصادر الحماية الدستورية للحقوق الأساسية في العمل وضماناتها الدستورية:

حيث أن الحقوق والحريات الأساسية في العمل ترتد في أصل نشأتها إلى حقوق الإنسان، وأنها تستمد من الكرامة الإنسانية. وقد تجسدت هذه الحقوق في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا وترسخت وتعززت ووجدت طريقها إلى التطبيق من خلال اتفاقيات العمل الدولية وتطبيق الدساتير والتشريعات الوطنية لها وتتمثل مظاهر الحماية المكفولة للحقوق الأساسية في العمل وفقا للإعلان الصادر عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٨ وضمانات هذه الحماية في الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ ، والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩، والقضاء الفعلي على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ ، والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ ، القضاء الفعلي على عمل الأطفال والاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن العمل ، والاتفاقية ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ ، وتوصيتها رقم ١٩٠ لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال [١]، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهن

---

[١] انظـر النصـوص الكاملة للاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ الخاصة بحظر أسوأ أشـكال عمـل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها والتى اعتمدها المؤتمر العـام لمنظمة العمل الدولية فى الباب الرابع من الكتاب الخامس الخاص بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل من هذا المؤلف .

والاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجور والاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٨٥ .

أما عن ضمانات حماية الحقوق الأساسية في العمل فتتمثل في نظام الإشراف على اتفاقيات العمل الدولية، ومنها اتفاقيات العمل الأساسية وينقسم إلى نظام دوري قائم على فحص تقارير الحكومات، ونظام عرضي قائم على تقديم الشكاوى والبلاغات بصدور انتهاكات محددة لأحكام الاتفاقيات.

وتتضمن الحماية الدولية أيضا الاتفاقيات الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة وفي صدارتها الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الملحق بالاتفاقية الأخيرة والصادرة عام ١٩٦٦ .

ومن الاتفاقيات المهمة أيضا الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادرة عام ١٩٦٥ واتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة عام ١٩٨٩ واتفاقية حقوق الطفل عام ١٩٨٩ والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الصادرة عام ١٩٩٠ أما عن ضمانات الحماية الدولية للحقوق الأساسية في العمل، فتتمثل في اندماج الاتفاقيات الدولية المنظمة للحقوق الأساسية في العمل، في النظم القانونية الداخلية والرقابة الدولية على تنفيذ الاتفاقيات الدولية بشأن الحقوق الأساسية في العمل وذلك من خلال نظام التقارير الدورية ونظام الشكاوى والبلاغات والرقابة عن طريق الأجهزة واللجان الدولية .

وإلى جانب الحماية الدولية للحقوق الأساسية في العمل توج الحماية الإقليمية الذي تقوم بها المنظمات وتتمثل في النظام الإقليمي الأوروبي ولجنة وزراء مجلس أوروبا واللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ، والنظام الإقليمي الأفريقي واللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان ويشمل

ذلك أيضاً دور منظمة العمل العربية لحماية الحقوق الأساسية في العمل من خلال سلسلة من المستويات العربية وتشمل الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية والقضاء الفعلي على عمل الأطفال وحظر العمل الجبري وحظر التمييز في الاستخدام والمهن .

وفيما يتعلق بالحماية الوطنية للحقوق الأساسية في العمل وضمانات هذه الحماية فإنها تشمل أربعة فئات الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز في الاستخدام ومباشرة المهن [1].

الفصل الثالث

الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل

تمهيـــد وتقسيـــم :

سوف نتعرض فى هذا الفصل لشرح الحماية القضائية للحقوق الأساسية فى العمل وذلك فى البنود التالية :

أولاً : ماهية الحماية القضائية لحقوق العمل وضماناتها :

حيث أن الحقوق موضوع الحماية الدستورية تبقى في حالة سكون وتصبح نافذة ومتحركة بالانتقال بها من النص الدستوري إلى التنظيم القانوني أو اللائحي الذي يكفل ممارستها في إطار مبدأ الشرعية وسيادة القانون، وذلك من خلال إقرار ضمانات من أهمها وجود رقابة قضائية يتمتع فيها القضاء

---

[1] انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربـــية والدســـاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

بالاستقلال والحيدة، وإقرار رقابة دستورية القوانين ، وفيما يتعلق باستقلال القضاء وحيدته فإنه السبيل لتحقيق مبدأ سيادة القانون وتحقيق الضمان لممارسة الحقوق والحريات الأساسية في العمل، من خلال الاطمئنان إلى سلامة تطبيق النصوص المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل ووضع الجزاء المناسب لها في حالة مخالفتها وتحقيق العدالة والإنصاف، ويستوجب ذلك كفالة حق التقاضي كي لا تكون الحقوق المنصوص عليها في الدستور مجردة من وسيلة حمايتها بل معززة بها لضمان فاعليتها.

وكفالة الدولة لحق التقاضي لا ينبغي أن تكون قصراً على مواطنيها وأن تجحد على غير مواطنيها اللجوء إلى محاكمها للدفاع عن حقوقهم، وإلا اعتبر ذلك إنكاراً للعدالة تقوم به مسئوليتها الدولية مما يتعين معه عدم التمييز بين المواطنين وغيرهم أمام القضاء وأمام القانون .

ويقتضي ذلك أيضاً ضمان استقلال القضاء وحيدته، ذلك أن هذا الاستقلال في جوهر معناه وأبعاد آثاره ليس مجرد عاصم من جموح السلطة التنفيذية يكفها عن التدخل في شؤون العدالة ويمنعها من التأثير فيها، بل هو فوق هذا، مدخل لسيادة القانون بما يصون للشرعية بنيانها ويرسم تخومها، تلك السيادة التي تكفلها الدساتير الوطنية.

ويتمثل الضمان الآخر في الرقابة على دستورية القوانين وذلك من خلال جهة يعهد إليها بالقيام بتلك الرقابة للاطمئنان بمطابقة القوانين لأحكام الدستور وعدم خروجها عليها نصاً وروحاً. فالرقابة الدستورية تهدف إلى حماية الشرعية في أعلى مدارجها وقد أسهم القضاء الدستوري- وعلى ما اتضح من دراسة الباب الأول- في توفير الحماية للحقوق الأساسية في العمل وكفالة الضمانات لها.

ثانياً : الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل في المواثيق الدولية :

تتضمن الكثير من المواثيق والاتفاقيات الدولية الضمانات التي تسهم في تعزيز وترسيخ الحقوق الأساسية في العمل وفي صدارة هذه الاتفاقيات والإعلانات الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين واتفاقية حقوق الطفل، كل هذه الصكوك الدولية أكدت حق الإنسان في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة ومحايدة وأن المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة علنية منصفة تتوافر فيها جميع الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه، وهو ما أكده القضاء الدستوري والمحاكم الوطنية في مختلف الدول وكذلك محكمة العدل الدولية .

ثالثاً : الحماية القضائية لحقوق العمل في الاتفاقيات الإقليمية :

حيث تتسم الحماية القضائية على الصعيد الإقليمي بطابع أكثر فاعلية من نظيرتها على المستوى الدولي، سواء من حيث قيام الأجهزة القادرة على اتخاذ القرار الملزم، أو من حيث قوة الجزاء الموقع ، وعلى الصعيد الإقليمي، يمكن التمييز بين ما تضمنته الأنظمة الإقليمية السابق بيانها من أجهزة قضائية، وهي المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، والمحكمة الأمريكية لحقوق الإنسان .

رابعاً : الحماية القضائية الوطنية لحقوق العمل :

تضمنت الدساتير العربية النص على أن قيام سلطة قضائية مستقلة يمثل ضماناً أساسياً لحماية الحقوق الأساسية في العمل باعتبار أن السلطة القضائية

هي الأمينة على الحقوق والحريات التي حددها الدستور والقانون ، هذا فضلاً عما نصت عليه الدساتير الوطنية في مختلف الدول من إنشاء محاكم أو مجالس دستورية تتولى الرقابة على دستورية القوانين باعتبارها الضمان لسيادة الدستور واحترام القوانين العادية، ومن ثم حماية الحقوق والحريات الأساسية في العمل ، وتزخر التطبيقات القضائية بإقرار العديد من المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل، بيد أن أكثرها وفرة وغزارة كان في مجال الحرية النقابية، وذلك نظراً لأهميتها ودورها الفعال في ترسيخ حرية الرأي وحرية التجمع ، حيث أكد القضاء مبدأ الحرية النقابية وذلك بتأكيده مبدأ اختيار النقيب وأعضاء مجلس النقابة وعدم جواز تعطيل هذا الحق.

ومن المبادئ التي قررها القضاء الدستوري أيضا مبدأ عدم دستورية تقييد حق الطعن في الانتخاب، كاشتراط أن يكون الطعن مقدما من عدد معين من الأعضاء، أو أن يكون الطعن مصدقا عليه من الجهة الإدارية المختصة [١].

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

البـــاب الثانـــى

النظم القانونية لعمالة الأحداث فى الدول العربية والاتفاقيات الدولية

تمهيـــد وتقسيـــم :

سوف نتعرض فى هذا الباب لشرح النظم القانونية لعمالة الأحداث فى الدول العربية والاتفاقيات الدولية وذلك فى الفصول التالية :

الفصل الأول : إجراءات حماية عمالة الأحداث في القانون الدولي العام .

الفصل الثانى : أهم الاتفاقيات العربية والدولية في مجال عمالة الأحداث .

الفصل الثالث : الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل الأحداث [١].

الفصل الرابع : التشريعات العربية المنظمة لعمالة الأحداث .

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربيـــة والدســـاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها

الفصل الأول

إجراءات حماية عمالة الأحداث فى القانون الدولى العام

تمهيــد وتقسيــم :

سوف نتعرض فى هذا الفصل لإجراءات حماية عمالة الأحداث فى القانون الدولى العام وذلك فى البنود التالية :

أولاً : المقصود بعمالة الأحداث فى القانون الدولى العام :

يقصد بعمالة الأحداث فى القانون الدولي العام الإعلانات العالمية ، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨ ، وإعلان حقوق الطفل عام ١٩٥٩ ، واتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة عام ١٩٨٩، ومن المعروف أن الإعلانات العالمية والاتفاقيات الدولية ، لا تلزم إلا الدول التي توافق عليها .

فلقد نص البند التاسع من الإعلان العالمي لحقوق الطفل الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٩٥٩/١١/٢٠ أنه يجب كفالة الوقاية للطفل من ضــروب الإهمــال والقســوة والاستغلال كافة ، وينبغي – أيضاً– ألا يكون معروضًــا للاتجار به بأية وسيلة من الوسائل ، ومن الواجب ألا يبدأ استخدام الطفل قبل بلوغه سنًا مناسبة ، كما يجب ألا يسمح له بأية حال من الأحوال ، أن يــتولى حــرفة أو عمــلاً قد يضر بصحته ، أو يعرقل وسائل تعليمية أو يعترض طريق نموه من الناحية البدنية أو العقلية أو الخُلقية .

ويعتبر هذا الإعلان تطبيقًا للمادة (٢٥) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، كما تضمنت المادة (٢٢) من اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة عــام ١٩٨٩ اعتراف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطرًا أو أن يمثل إعاقة لتعليم

الطفــل أو أن يكــون ضارا بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي .

كما تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية، التــي تكفل تنفيذ هذه المادة لهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة ، وتقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي :

أ- تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بالعمل .

ب- وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه .

ج- فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة ؛ لضمان تنفيذ بقية هذه المادة بفاعلية [١].

---

[١] انظــر د . عــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنــة بيــن الدســاتير العربــية والدســاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل الثانى

أهم الاتفاقيات العربية والدولية في مجال عمالة الأحداث

تمهيـد وتقسيـم :

أهتمــت الاتفاقــيات الدولــية بتنظيم تشغيل صغار السن ، وتحديد المراحل العمــرية التـــي يجوز فيها تشغيلهم ، كما تدرجت تلك الاتفاقيات في الارتفاع بهــذه الســن ، مع زيادة مخاطر ومشقة الأعمال التي يقومون بها ، واضعة ضــمانات الــرعاية الطبــية الدورية ، وتوفير الطعام المناسب لهم ، وتحديد ساعات العمل التي يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم .

وفي هذا السياق سارت الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل صغار السن ، كما حاولت الأحكام القانونية المنظمة لعمل الأطفال في كل دولة عربية على حدة أن تأتي مواكبة للاتفاقيات الدولية والعربية وإن بدا الاختلاف واضحاً جلياً في بعض الأحوال بين كل دولة وأخرى خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل ، وفي تحديد الأعمال الخطرة التي يجب تجنيب الصغار العمل بها ، كما جاء بعضها الآخر غير مساير للأحكام والاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية ، وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل وذلك فى البنود التالية [١]:

أولاً : الاتفاقيات والتوصيات الدولية لعمل الأحداث :

بدأ الاهتمام على المستوى الدولي بتنظيم تشغيل الأطفال مقترنًا بإنشاء منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ ، وصدرت الاتفاقية رقم (٥) لعام ١٩١٩ بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية ،

---

[١] انظــر د . عــبد الفتاح مراد " **تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمســتويات الدولية** " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومســتويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

وقد تلا ذلك صدور عشرة اتفاقيات في شأن تحديد سن تشغيل الأحداث في مجالات الأنشطة الاقتصادية كافة وذلك على النحو التالي :

١- في مجال الصناعة :

تنص الاتفاقية رقم (٥) لعام ١٩١٩ على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن الرابعة عشرة في المنشآت الصناعية أو الخاصة، فيما عدا المنشآت التي تقتصر على أفراد الأسرة الواحدة، وبشرط ألا تكون هذه الأعمال – بطبيعتها- تمثل خطورة على المشتغلين بها، ثم صدرت توصية رقم (٥٢) لسنة ١٩٣٢، بتطبيق الحد الأدنى لسن التشغيل في المنشآت العائلية أيضًا، ثم صدرت الاتفاقية رقم(٥٩) لسنة ١٩٣٢، لتعديل سن الاستخدام إلى خمس عشرة، وقررت الاتفاقية رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٨، بألا يتجاوز تشغيل من هم دون الثامنة عشرة، لمدة تزيد على سبع ساعات يومياً ، وقضت بمنع تشغيلهم ليلاً .

كما نصت الاتفاقية رقم (٧٧) لسنة ١٩٥٠، على ضرورة إجراء فحص طبي لتقرير مدى لياقة الأحداث قبل التحاقهم بالعمل في هذه المنشآت، وقد اشترطت الاتفاقية إعادة هذا الفحص على فترات متقاربة، لا تتجاوز السنة الواحدة، وتركت الاتفاقية للقوانين واللوائح الوطنية وضع العقوبات المناسبة للمخالفات التي ترتكب، مع إقامة نظام تفتيش يكفل تطبيقها، ولا تسري أحكام هذه الاتفاقية على تشغيل الأحداث في المدارس المهنية، شرط أن تشرف عليها السلطة العامة .

٢- فـــي مجـــال الزراعـــة :

تنص الاتفاقية رقم (١٠) لسنة ١٩٣١ على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن الرابعة عشرة في أية منشأة زراعية أو أي نوع من فروعها سواء كانت عامة أو خاصة إلا في غير الساعات المحددة

لحضور الدراسة بالمدارس ، بحيث لا يكون في اشتغال هؤلاء الأحداث في هذا المجال ما يؤدي إلى عرقلة مواظبتهم على الدراسة .

٣- الأعمـــال غير الصناعيـــة :

تنص الاتفاقية رقم (٣٣) لسنة ١٩٣٥ على عدم السماح بتشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الرابعة عشرة وكذلك الأحداث الذين تزيد سنهم عن ذلك، وتفرض عليهم القوانين واللوائح القومية الانتظام في المدرسة في الأعمال غير الصناعية [١].

ومع ذلك تجيز هذه الاتفاقية تشغيل الصبية الذين تزيد أعمارهم عن ١٢ سنة فـــي غير الساعات المحددة لحضور الدراسة، وذلك في الأعمال الخفيفة التي لا تؤثـــر فـــي مواظبتهم المدرسية، والتي لا تضر بصحتهم أو تعوق نموهم الطبيعي، وقد اشترطت الاتفاقية ألا تزيد مدة عملهم عن ساعتين يوميًا، سواء فـــي أيام الدراسة أو العطلة الرسمية، وعلى ألا يزيد مجموع ساعات الدراسة والعمل معًا، عن سبع ساعات في اليوم .

وتحظر الاتفاقية مزاولة الأحداث للأعمال الخفيفة أثناء الليل، ولفترة لا تقل عن ١٢ ساعة متوالية فيما بين الساعة الثامنة مساءً وحتى الثامنة صباحًا، أما في البلاد التي تأخذ بنظام التعليم الإلزامي، فتجيز الاتفاقية تشغيل الأحداث الذين تزيد سنهم عن ١٢ سنة، في الأعمال الخفيفة على ألا تزيد ساعات العمل على أربع ساعات ونصف يومياً .

واستثناء مما سبق، أجازت الاتفاقية السماح للأحداث الموهوبين، بالمشاركة في الأعمال الفنية، مع اشتراط ألا تمتد هذه المشاركة إلى ما بعد منتصف

---

[١] انظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالـــة الجنائـــية الدولـــية " دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الليل ، واستثنت من جواز الترخيص الأعمال التي تمثل خطورة على حياة الأحداث، أو قيمهم وأخلاقهم، مثل الاشتغال بالسيرك أو الاستعراضات المختلفة في دور اللهو أو الحانات .

تم رفع الحد الأدنى لقبول الأحداث في الأعمال غير الصناعية، بمقتضى الاتفاقية رقم (٦٠) لسنة ١٩٤٢ حيث نصت على عدم السماح بتشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمسة عشر عامًا بصفة عامة .

وقد أجازت هذه الاتفاقية استخدام الأحداث الذين تقل سنهم عن أربع عشرة سنة في الأعمال الخفيفة في غير الأوقات المقررة لحضور الدراسة على ألا تزيد مدة العمل عن ساعتين في اليوم، سواء كان ذلك في أيام الدراسة أو العطلة الرسمية ، وفي كل الأحوال يمنع اشتغالهم في أيام الجمعة وفي الأعياد وكذلك أثناء الليل .

كما اشترطت الاتفاقية رقم (٧٨٠) لسنة ١٩٥٠، في مجال الاهتمام بصحة الأحداث، في مهن غير صناعية، بأهمية إجراء فحص طبي دقيق لهم؛ للتأكيد من لياقتهم للعمل، وذلك قبل التحاقهم بالعمل، وتثبت نتيجة الفحص الطبي بشهادة طبية، أو بتأشيرة على بطاقة العمل.. كما اشترطت لاستمرار الحدث في العمل، إعادة الفحص الطبي على فترات لا تتجاوز السنة الواحدة.

٤- العمـــل في المناجم :

تنص الاتفاقية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦٥، على عدم جواز استخدام من تقل سنهم، عن ست عشرة سنة، في المناجم والمحاجر ،كما نصت الاتفاقية رقم (١٢٤) لسنة ١٩٦٥، على أنه عند استخدام أشخاص تقل سنهم عن ٢١ سنة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم أو المحاجر، يتعين على جهة العمل إجراء فحص طبي دقيق كامل لهم، وتكراره في فترات دورية، وتدعو التوصية رقم (١٢٤) لسنة ١٩٦٥، برفع الحد الأدنى للسن إلى ١٨ سنة .

وتنص التوصية رقم (١٢٥) لسنة ١٩٦٥، على شروط استخدام هؤلاء الأحداث في هذا العمل، ومن هذه الشروط، أن يحصل الأحداث على تدريب مهني؛ بهدف إعدادهم وتأهيلهم لنوع العمل الذي سيجري تشغيلهم فيه، وأن يحصل الأحداث على برامج تدريبية في مجال الصحة العامة، والإسعافات الأولية، للتعرف على كيفية اتخاذ الاحتياطات للمحافظة على صحتهم. كما أوصت بالسماح لهم براحة أسبوعية متصلة، لا تقل عن ٢٦ ساعة، على أن تزيد – تدريجيًا– إلى أن تصل إلى ٤٨ ساعة، كما أوصت بإجازة سنوية بأجر لمدة ١٤ يومًا[١].

٥- **في مجال العمل البحري :**

أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات، وكانت أول هذه الاتفاقيات رقم (٢) لسنة ١٩٢١، التي تنص على عدم السماح باستخدام وتشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن (١٤) سنة على ظهر السفن فيما عدا السفن، التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة الحدث، ثم صدرت الاتفاقية رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٦، برفع سن استخدام الحدث إلى (١٥) سنة، في مجال العمل البحري.

وبالنسبة إلى تشغيل الأحداث كوقادين، أو مساعدي وقادين على ظهر السفن، فقد نصت الاتفاقية رقم (١٥) لسنة ١٩٢٢، على أنه لا يجوز تشغيل من تقل سنه عن (١٨) سنة في هذه الوظيفة، وفي حالة الضرورة، يجوز تشغيل أحداث تقل سنهم عن (١٦) سنة بشرط إلحاقهم بالعمل معاً ، مكان وقاد أو مساعد وقاد .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

وحفاظاً على صحة الأحداث اشترطت الاتفاقية رقم (١٦) لسنة ١٩٢ ، إجراء فحص خاص بالأحداث أقل من ١٨ سنة ، الذين يعملون على ظهر السفن فلا يجوز تشغيلهم إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم البدنية لمثل هذا العمل، ونصت الاتفاقية على ضرورة إعادة الفحص الطبي على فترات لا تتجاوز السنة الواحدة.

كما تنص الاتفاقية رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩، بشأن تشغيل الأحداث في مجال صيد الأسماك على عدم السماح بتعيين أو تشغيل من هم دون الخامسة عشر على ظهر سفن الصيد كما أكدت الاتفاقية على عدم جواز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة في سفن الصيد، التي تُدار بالفحم كعمال في قاع السفن أو كوقادين ، وفي كل الأحوال لا تطبق هذه الاتفاقية على الأعمال التي يؤديها الأحداث الذين يعملون على ظهر السفن المدرسية أو سفن التدريب .

ولقد أقرت الاتفاقية رقم (١٢٨) لسنة ١٩٧٢، مجموعة جديدة من المعايير الدولية ، وذلك كما يلي :

١- تتعهد كل دولة بالتصدق على الاتفاقية، باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليًا على عمل الأطفال، وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام، أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.

٢- عدم جواز أن يكون الحد الأدنى أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز – بأية حال- أن يقل عن (١٥) سنة، ويجوز لأية دولة عضوة ويبلغ اقتصادها وتسهيلاتها التعليمية درجة كافية من التطور أن تقرر – في

البداية – حدّ أدنى يبلغ (١٤) سنة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال العينيين، حيثما وجدت[1].

٣- لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن (١٨) سنة، للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل، الذي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته وظروفه التي تؤدي فيها.

٤- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو بعمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٣ و ١٥) سنة في أعمال خفيفة.

وأخيراً تنص التوصية رقم (١٤٦) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة ١٩٧٣ على أن تضع الدول الأعضاء كهدف لها رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل إلى ست عشرة سنة بصورة تدريجية، واتخاذ إجراءات عاجلة في الحالات التي لا يزال فيها الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل أقل من (١٥) سنة، وذلك لرفع هذا الحد .

---

[1] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العمل فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل الثالث

الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل الأحداث

تمهيـــد وتقسيـــم :

عنيت منظمة العمل العربية بإصدار الاتفاقيات العربية المنظمة لاستخدام الأحداث ؛ حيث أصدرت أربع اتفاقيات في هذا الشأن على النحو التالي:

١- الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل :

تتناول هذه الاتفاقية موضوع الأحداث في المواد من ٥٢ حتى ٦٥ على النحو التالي فقد نصت فى المادة ٥٢ على أنه يحدد تشريع كل دولة الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشرة من العمر، ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدربين منهم .

كما نصت المادة ٥٨ من هذه الاتفاقية أنه لا يجوز تشغيل الأحداث قبل السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي تحددها التشريعات أو القرارات واللوائح الخاصة بكل دولة [١].

كما نصت المادة ٥٩ على أنه لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للأحداث الذين تقل سنهم عن (١٥) سنة عن ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل مدتها عن ساعة؛ بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولـــية " دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها

ولقد نصت المادة ٦٠ من هذه الاتفاقية على أنه يحق للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدرج الحصول على أجر عادل أو منحة ملائمة أثناء فترة تدرجهم .

كما نصت المادة ٦١ على أنه تعتبر ساعات العمل التي يقضيها الحدث في التدريب ، أثناء ساعات العمل العادية، ضمن ساعات العمل .

ولقد نصت المادة ٦٢ من الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ على أنه لا يجوز تكليف الأحداث بأي عمل إضافي أو تشغيلهم بالإنتاج، أو أثناء الليل، فيما عدا بعض الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة .

ونصت أيضاً المادة ٦٣ من الاتفاقية على أنه يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بأي عمل؛ لتأكد من لياقتهم الطبية. كما يجب إعادة هذا الكشف عليهم في الفترات الدورية التي يحددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة .

كما نصت المادة ٦٤ من الاتفاقية أنه يصح للأحداث دون السابعة عشرة إجازة سنوية تزيد عن الإجازة السنوية التي تمنح للعمال البالغين، ويحدد تشريع كل دولة مقدار الإجازة السنوية الإضافية، ولا يجوز تجزئة أو تأجيل الإجازة المقررة للأحداث .

٢- الاتفاقيات العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل معدلة :

لم تجز هذه الاتفاقية القواعد الخاصة بالأحداث والسابق الإشارة إليها في الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ .

٣- الاتفاقية العربية رقم (٢) لسنة ١٩٢٢ بشأن السلامة والصحة البدنية :

نصت المادة السادسة من الاتفاقية المذكورة على ما يلي:

أ- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدربين منهم.

ب- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة .

٤- الاتفاقية العربية رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين:

نصت المادة الخامسة من الاتفاقية على ما يلي:

يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة، ويحدد كذلك الأحكام الخاصة، بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم.

كما تسعى منظمة العمل العربية إلى استصدار أداة قانونية عربية، بشأن الأحداث، كانت أحد بنود جدول أعمال مؤتمر العمل العربية الذي عقد عام ١٩٩٦، وتهدف المنظمة في ذلك إلى بلوغ مستويات متماثلة، في التشريعات العمالية والضمان الاجتماعي، والتأمينات الاجتماعية؛ حيث إن توحيد تلك التشريعات، وشروط العمل وظروفه في الأقطار العربية، إنما هي هدفها الأساسي ، الذي أنشئت من أجله [١].

---

[١] انظـر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل الرابع

التشريعات العربية المنظُمة لعمل الأحداث

تمهيد وتقسيم :

راعت كل دولة عربية أن تأتي تشريعاتها مناسبة لظروفها الخاصة وظروف أطفالها ومن هنا بدأ التفاوت واضحاً بين أحكام التشريعات العربية المنظمة لعمل الأطفال بين كل قطر عربي وآخر[1].

ومن الملاحظ أيضاً عدم مسايرة بعض الأحكام لهذه الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية، كذلك اتفاقية حقوق الطفل التي وافقت عليها أغلب الدول العربية وذلك من خلال التشريعات التالية فى الدول العربية :

أولاً : تشريعات عمالة الأحداث فى جمهورية مصر العربية :

نص قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى الفصل الثالث المتعلق بتشغيل الأطفال فى الباب السادس من الكتاب الثانى من القانون المشار إليه أن الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال هو ١٤ عاماً ، كما يضع وزير القوى العاملة والتدريب التعليمات المنظمة لاستخدام الأحداث بين سن ١٤ و ١٨ سنة ويحدد الشروط والحالات التي يسمح فيها بالاستخدام كما يحدد الأعمال والمهن والصناعات التي يجوز فيها استخدام الأحداث حسب فئاتهم العمرية .

---

[1] انظـر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولـية " دراسـة مقارنـة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومسـتويات التحكـيم الدولـى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ثانياً : تشريعات عمالة الأحداث فى العراق :

الحــد الأدنى للسن ١٥ عاماً للأعمال كافة عموماً ويستثنى من ذلك الأعمال الأسرية شريطة أن تتم بإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ .

كما حدد تشريع العمل العراقى الأعمال الخطرة بسن ١٨ عاما لأي عمل شاق أو ضار بالصحة أو بالأخلاق ، وتحدد هذه الأعمال بتعليمات تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتشمل العمل في المقالع والمناجم والحفريات الأثرية وغيرها ، وقيادة أو تشغيل القاطرات الميكانيكية أو البخارية أو السفن النهرية أو البحرية، سواء كأفراد في طواقمها أم لا ، أو كعمال تخزين وتحميل أو مساعديهم (يشترط تقديم شهادات طبية)، وفي الأعمال التي يستخدم فيها البنزين أو مركباته .

ثالثاً : تشريعات عمالة الأحداث فى المملكة الأردنية الهاشمية :

الحــد الأدنـــى للسن هو ١٢ عاما للمنشآت كافة ، شريطة أن يكون الطفل قد أبــرز شـــهادة طبـــية يحتفظ بها صاحب العمل، تثبت عمره وملاءمته للعمل (اســـتنادًا إلـــى شـــهادة ميلاد موثقة أو إلى تقدير خبير). وتشمل الاستثناءات العمل الزراعي (باستثناء العمل في المنظمات أو المؤسسات الحكومية أو في تشـــغيل المعـــدات الميكانيكية أو في أعمال الري على أساس دائم)، والخدمة المنزلية، والعناية بالحدائق والطبخ وما شابهه وكذلك الأعمال الأسرية.

كما حدد التشريع الأردنى للعمل الحد الأدنى للأعمال الخطرة هو سن ١٥ عاما للأعمال كافة ، أما الأعمال التي تعتبرها تلك الاتفاقية خطرة على النساء والأطفال ، فتعتمد على التعليمات التي يصدرها مجلس الوزراء بناء على توصية من وزير الشئون الاجتماعية ويعد الحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض هو ١٨ عامًا .

رابعاً : تشريعات عمالة الأحداث فى الكويت :

الحد الأدنى للسن هو ١٤ عاماً في القطاعات كافة ويشترط حصول الراغبين كافـة فـي العمل بين سن ١٤ و١٨ عامًا. على ترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وعلى شهادة طبية كما حدد تشريع العمل فى دولة الكويت الحـد الأدنـى للسـن فـى الأعمال الخطرة التي يسمح فيها بمزاولة المهن والصـناعات الخطرة والمؤذية هو ١٨ عامًا، وهو يحدد بموجب أمر صادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

خامساً : تشريعات عمالة الأحداث فى الجمهورية العربية السورية :

الحـد الأدنى للسن هو ١٢ عاماً للقطاعات كافة باستثناء الصناعة والمنشآت التـي تسـتخدم أقل من ١٠ عمال والخدمة المنزلية والحد الأدنى للعمل في الصناعة هو ١٣ عاماً [١].

كما حدد تشريع العمل السورى الحد الأدنى للسن فى الأعمال الخطرة هو ١٥ عاماً واستخدام الأطفال دون هذا الحد ممنوع في المؤسسات العاملة في مجال التعدين أو معالجة الفلزات المعدنية وتحظر أيضًا الأعمال التي تعرض الأحداث للزئبق أو الرصاص وصهر الزجاج ولحام المعادن والعمل على المحركات أثناء سيرها والعمل في الدباغات أو معامل الأسفلت أو العمل في إنتاج التبغ أو الأسمدة .

سادساً : تشريعات عمالة الأحداث فى جمهورية تونس :

الحـد الأدنـى للسن هو ١٣ عاما في الأعمال والأنشطة الزراعية و١٥ في المؤسسـات الصـناعية وفـي العمـل البحري ، باستثناء الأعمال الأسرية

---

[١] انظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " **تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمسـتويات الدولية** " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومسـتويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

والتدريب من خلال العمل كاجيَر، والمدارس الفنية ، أما الأعمال الخفيفة فالحد الأدنى للسن هو ١٣ عاماً للأعمال الخفيفة، في الأنشطة غير الزراعية وغير الصناعية، شريطة أن لا تكون هذه الأعمال ضارة بصحة الطفل أو بنموه الطبيعي ولا يؤثر سلبًا على مواظبته على المدرسة. ويصبح الحد الأدنى للسن ١٤ عامًا للأعمال الخفيفة التي لا تستغرق أكثر من ساعتين في اليوم. وينبغي ألا يتجاوز مجموع الساعات التي يمضيها الطفل في المدرسة وفي العمل سبع ساعات في اليوم وتحظر الأعمال الخفيفة أيضاً في يوم العطلة الأسبوعية وفي العطلات الرسمية العامة .

كما حدد تشريع العمل التونسي الحد الأدنى للأعمال الخطرة هو سن ١٨ عاماً للعمل في المنشآت الخطرة أو الضارة بالصحة كالعمل في منشآت الخردة والمخلفات المعدنية التي يجري تخزينها أو معالجتها، والعمل تحت سطح الأرض ، والعمل البحري .

سابعاً : تشريعات عمالة الأحداث فى الإمارات العربية المتحدة :

الحد الأدنى للسن هو ١٥ عاماً في القطاعات كافة ، باستثناء المؤسسات الأسرية والخدمة المنزلية والزراعية والمؤسسات التي تستخدم ما لا يزيد عن خمسة عمال وتستثنى أيضاً المؤسسات المسجلة بصفة مؤسسات تعليمية أو خيرية والتي توفر التدريب المهني للأحداث .

وبالنسبة إلى الأعمال الخطرة فقد نص قانون العمل الإماراتي على عدم جواز استخدام أي حدث في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة المحددة بأمر من وزارة العمل والشئون الاجتماعية .

ثامناً : تشريعات عمالة الأحداث فى جمهورية اليمن :

الحد الأدنى للسن هو ١٢ عاماً في القطاعات كافة ، باستثناء العمال المؤقتين والزراعيين وخدم المنازل .

تاسعاً : تشريعات عمالة الأحداث فى المملكة العربية السعودية :

الحـــد الأدنى للسن هو ١٣ عاماً في القطاعات كافة باستثناء الأعمال الأسرية والخدمـــة المنزلية والأشخاص العاملين في المراعي وفي تربية الحيوانات أو في المشاريع الزراعية التي لا تصنع منتجاتها.

كما حدد قانون العمل اليمنى بالنسبة للأعمال الخطرة أنه لا يجوز استخدام من هم دون ١٨ سنة في أعمال خطرة أو صناعات ضارة منها تشغيل الآلات التي تعمل بالطاقة، والعمل في المناجم والمقالع وما شابهها[1].

عاشراً : تشريعات عمالة الأحداث فى الصومال :

الحـــد الأدنـــى للســـن هو ١٥ عاماً للقطاعات كافة باستثناء القوات المسلحة وقوى الشرطة والقوى الحكومية شبه العسكرية والتلاميذ الذين يواظبون على الدراســـة في المدارس الحرفية الرسمية أو التي تشرف عليها الدولة أو الذين يخضعون للتدريب الذي لا يبتغي الربح، في المشاغل والأعمال الأسرية .

وبالنسبة إلى الأعمال الخفيفة فإن الحد الأدنى للاستخدام في هذه الأعمال هو ١٢ سنة، شريطة ألا يتعارض العمل مع ضرورات حماية الطفل وصحته وأخلاقه وألا يجري إلا في الحالات التي تفرضها الظروف التجارية أو المحلية الخاصة ومتطلبات العمل الفنية أو إذا كان العمل أساسيًا لتعلم الطفل مهنة ما ، كما أن الأعمال الخطرة لا يجوز استخدام من هم دون سن ١٦ سنة على السقالات المعلقة أو السلالم المحمولة في ورشات بناء أو هدم أو صيانة أو إصلاح الأبنية. ولا يجوز استخدام من هم دون سن ١٨ كعمال

---

[1] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولـــية " دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثـــيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

تحميل أو تخزين على ظهر السفن أو تحت سطح الأرض في المقالع والمناجم.

حادي عشر : تشريعات عمالة الأحداث في جمهورية السودان :

الحد الأدنى للسن هو ١٢ عاماً في القطاعات كافة باستثناء المدارس المهنية التابعة للدولة ، وورشات التدريب التي لا تستهدف الربح، والأعمال الأسرية والأعمال التي تتم بموجب عقود تدريب الأجراء ، بالنسبة للأعمال الخطرة فإنه لا يجوز استخدام الأحداث دون سن ١٨ في الصناعات الخطرة أو في الأعمال الضارة بالصحة أو التي تتطلب جهدًا بدنيًا أو في الوظائف التي تنطوي على خطر على أخلاق الأحداث، وتشمل الأعمال المحظورة في المراجل البخارية، والعبوات الضاغطة، والأفران العالية وأفران الصهر، أو العمل تحت سطح الأرض أو في أعماق المياه أو العمل بالرصاص وأشكاله كافة أو العمل الذي يعرض العمال للمواد السامة أو الأحماض أو الزئبق أو النفط ومركباته أو الإشعاع .

ثاني عشر : تشريعات عمالة الأحداث في الجزائر :

الحد الأدنى للسن هو ١٦ عاماً لعلاقات الاستخدام الفردية والجماعية كافة، باستثناء الأشخاص المستخدمين في النقل الجوي والبحري، وطواقم السفن التجارية وسفن صيد الأسماك، والعاملين في المنازل والصحفيين، والمؤدين، والتجار المتنقلين، وأبطال الرياضة، وخدم المنازل، وتشمل الاستثناءات – أيضًا- الأعمال التي تؤدي بموجب عقود لتدريب الأجراء. ويمكن توظيف طفل دون الحد الأدنى إذا أبرز موافقة مكتوبة من ولي أمره القانوني.

كما إن قانون العمل الجزائري قد حدد الحد الأدنى للأعمال الخطرة هو ١٦ عاماً للأعمال الخطرة والمضرة بالصحة أو بالأخلاق و١٨ عاماً للعمل في الصناعة البحرية .

ثالث عشر : تشريعات عمالة الأحداث فى دولة البحرين :

الحـد الأدنـى للسن هو ١٤ عاماً للاستخدام في الصناعات والمهن الخاصة غـير الخطـرة وغير الضارة بالصحة ، باستثناء الزراعة والقطاع البحري، والمشـاريع الأسـرية - شـريطة أن يجـري العمل بإشراف من الأسرة - والخدمة المنزلية وبعض الأعمال المؤقتة والعرضية[١].

أما بالنسبة إلى الأعمال الخطرة فقد حدد قانون العمل البحريني الحد الأدنى للسن هو ١٦ عاماً للعمل في المقالع وفي التنقيب عن المعادن والأحجار، وفي الأعمال التي تنطوي على أية مواد لها علاقة بالإشعاع أو بالأشعة السينية، والأعمال التي تنطوي على تعرض لغبار الإسبستوس أو القطن، والأعمال في الصناعات المتصلة بالتنقيب عن النفط أو تكريره، وأعمال الخبازة أو غيرها من الأفراد التي تستخدم لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو سبكها، وصناعة الألومنيوم، والمهن المتصلة بإنتاج المتفجرات أو تخزينها، وصناعة الزجاج وصناعة الآجر والبلاط وتقطيع الرخام وغيره من أنواع الأحجار، وصهر المعادن وبرادتها وتركيبها، وأعمال ميكانيكا السيارات، والأعمال المتعلقة بالمواد أو المكونات المدرجة في جدول الأمراض المهنية الملحق بقانون التأمين الاجتماعي، والتي يمكن أن تؤدي مناولتها أو التعرض لغبارها وأبخرتها إلى التسمم، واللحام بواسطة الأكسجين واللحام القوسي والدهان بالبخ، والعمل في عمليات الخلط واللصق في صنع البطاريات الكهربائية وتصلحيها، وتنظيف الآلات وإصلاحها أثناء عملها، والعمل على المرافع، وصب المعادن، والنجارة، وسلخ الحيوانات وذبحها،

---

[١] انظر د . **عبد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات فى الدول العربية والمستويات الدولـية "** دراسـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

وأعمال البناء من إنشاء وتجديد وإصلاح وهدم، والعمل في المواني والأرصفة والأحواض والطرق والأنفاق وشبكات التصريف والآبار والكابلات وتجهيزات الهاتف ، ومنشآت الغاز وتحلية المياه وتوزيعه ، والأعمال المتصلة بتوليد الكهرباء وتوزيعها وتوريدها ، أو أي نوع من أنواع الطاقة الميكانيكية، وصنع الجليد وعمليات التجميد وتعبئة أسطوانات الغاز بواسطة الضغط وحمل الأثقال التي تزيد عن ٢٠ كغ [١].

---

[١] انظـر د . عـبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنـة بيـن الدسـاتير العربـية والدسـاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الكتاب الثانى

الأصول التشريعية للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل الجديد [١]

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه وقد أصدرناه :

المادة الأولى

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق .

المادة الثانية

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقا لأحكام القانون المرافق.

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

المادة الثالثة

يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الإجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

---

[١] الجريدة الرسمية – العدد ١٤ (مكرر) في ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣ .

المادة الرابعة

لا تخـل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجـور ومـزايا مسـتمدة مـن أحكـام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

المادة الخامسة

تؤول إلي وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي :

(أ) ثلـثان يخصصان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون[١] .

(ب) ثلـث يخصـص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للإتحـاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالإتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

المـادة السادسة

يسـتمر سـريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر وزيـر القـوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له فى مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به[٢] .

---

[١] أنظـر د . عـبد الفـتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية فى الدول العربية والمسـتويات الدولـية – دراسـة مقارنـة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٨٥ وما بعدها .

[٢] أنظـر القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وذلك فى الكتاب العاشر من هذا المؤلف .

المـــادة السابعة

مـــع مـــراعاة حكـــم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقـــانون رقـــم ١٣٧ لســـنة ١٩٨١ كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

وتحـــل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها[١].

المادة الثامنة

ينشـــر هـــذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالي لتاريخ نشره[٢] .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٥ صفر ١٤٢٤ هـــ

الموافق ٧ إبريل ٢٠٠٣ م

حســـني مبارك

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونـــية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتي ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية " كتاب عمل .

[٢] نصـــت الفقرة الأولى من المادة الثامنة من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن ينشـــر هـــذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به بعد مرور تسعين يوماً تبدأ من الـــيوم التالـــي لـــتاريخ نشـــره ونحن نرى أن مفاد هذه المادة أنه يبدأ تاريخ العمل بالقانون الجديد اعتباراً من بداية يوم الثلاثاء الموافق ٨ يوليو ٢٠٠٣ .

قانون العمل

الكتاب الأول

التعاريف والأحكام العامة

الباب الأول

التعاريف

مـــادة ١ – يقصد فى تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبين بإصدار قانون العم لة قرين كل منها:

(أ) العـــامل : كـــل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إداراته وإشرافه .

(ب) صـــاحب العمل : كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.

(ج) الأجـــر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيرا نقدا أو عينا.

ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.

٢- النسبة المئوية ، وهى ما قد يدفع العمل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

٣- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

٤- المـــزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

٥- المـــنح ، وهـــى مايعطى للعامل علاوة على أجره و ما يصرف له جزاء أمانـــته أو كفاءتـــه مـــتى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو

الجماعـية أو فى الانظمة الاساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت له صفات العمومية والدوام والثبات .

٦- الـبدل ، هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أداء عمله.

٧- نصيب العامل في الأرباح .

٨- الوهـبة التـي يحصـل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعـد تسـمح بتحديدها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

(د) العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه[1].

(هـ) العمـل العرضى : العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

(و) العمل الموسمى : العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها.

(ز) الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

(ح) الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة.

(ط) الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة.

مـادة ٢ - فـى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .

---

[1] أنظـر د. عـبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية" ص ٢٩ و ما بعدها .

الباب الثاني

أحكام عامة

مادة ٣ – يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون.

مادة ٤ – لاتسرى أحكام هذا القانون على :

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم.

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا.

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.

مادة ٥– يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.

مادة ٦– تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها

وتعفـــى الفـــئات المشـــار إلـــيها فى الفقرة السابقه من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم والشكاوى والطلبات التى تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

مادة ٧- تكون للمبالغ المستحقة للعامل أوالمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القـــانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غير من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة.

مـــادة ٨- إذا تعـــدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون .

ويكـــون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الإلتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

مـــادة ٩- لا يمـــنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولايترتـــب علـــى إدماج المنشأة فى غيرها أو إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلنى - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك مـــن التصـــرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولا بالتضـــامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود[١].

مـــادة ١٠- يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٩٠ وما بعدها .

الكتاب الثانى

علاقات العمل الفردية

الباب الأول

التشغيل

مـــادة ١١- تنشـــأ لجـــنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخـــارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، كذلك ممثليـــن للاتحـــاد العـــام لـــنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تخـــتارهم مـــنظماتهم بالتساوي بينهم. ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياســـة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام .

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاه ستة أشهر بتاريخ العمل بهذا القانون.

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج

مادة ١٢- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقيـــن ، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهـــة الإداريـــة المختصـــة التى يقع فى دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنـــته ومؤهلاتـــه وخبرته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .

وتحـــدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

مــادة ١٣– إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (١٣٩) من هذا القانون وجــب علــيه أن يــرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مــزاولة الحرفة طبقا للمادة (١٤٠) من هذا القانون، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد.

ولا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلا على هذه الشهادة .

مادة ١٤– مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقيــن ، لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٢) من هذا القانون، وجب عليه قيد أسمه خلال خمسة عشر يوما من إلحاقه بالعمل. ويجــوز لصــاحب العمــل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنســبة للوظــائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد[1].

مــادة ١٥– يلتزم صاحب العمل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القــانون وتلك التى تنشأ مستقبلا بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقــع فــى دائرتها محل العمل خلال خمسة عشرة يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدأ العمل بالمنشأة – على حسب الأحوال– بياناً مفصلا بعــدد العمــال طــبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجــور التى يتقاضونها ، وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادر منها بعد

---

[1] أنظــر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٣٥ و ما بعدها .

استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .

وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة.

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.

(ج) بيان بتقدير الإحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالى .

مادة ١٦- لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدارسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف .

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.

مادة ١٧- مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق :

(أ) الوزارة المختصة .

(ب) الوزارات والهيئات العامة.

(ج) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(د) شـــركات القطـــاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فـــيما تـــبرمه مـــن تعـــاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

(هـــ) شـــركات المســـاهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مـــادة ١٨- للمـــنظمات الدولـــية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خـــارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

مـــادة ١٩- تـــتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفـــيذ الاتفاقـــيات الدولـــية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات[١].

مـــادة ٢٠- تقـــدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون إلي الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة مـــن الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكـــون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفـــتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقاً عليها.

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٤٥ وما بعدها .

مـــادة ٢١- يحظر على الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضـــي أي مقـــابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل.

واســـتثناء مـــن أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها [1]في البند (هـــ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (٢٪) من أجر العـــامل الـــذي يـــتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

مـــادة ٢٢- مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصـــية بالأســـهم والشركات ذات المسئولية المحدودة ، يشترط للحصول علـــى الترخـــيص المنصوص عليه في الفقرة (هـــ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي :

١- أن يكـــون المؤسســـون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جناية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٢- ألا يقـــل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكملة للمصريين.

وبالنســـبة للشـــركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصـــر العربـــية يتعيـــن ألا يقـــل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون

---

[1] تعدلـــت كلمـــة " المشار إلها " التى كانت واردة على سبيل الخطأ إلى كلمة " المشـــار إليها " الواردة بالمتن بالاستدراك المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٩ فى ٢٠٠٣/٥/٨ المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد .

الأغلبـية المطلقـة للمؤسسـين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذي يتملكون (٥١٪) على الأقل من رأس مالها.

٣- أن تقـدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً مـن أحـد البـنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصـالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخـيص ، ويتعيـن اسـتكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقا لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيـام مـن تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول .

ويكـون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه .

ومـع ذلـك يجـوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

مـادة ٢٣- يلغـى الترخـيص بقرار من وزير المختص عند ثبوت أى من الحالات الآتية:

١- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.

٢- تقاضـي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل[١].

---

[١] أنظـر د . عـبد الفـتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونـية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عـام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية " كتاب عمل .

٣- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص فى حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة فى القرارات الصادرة تنفيذا لأحكام هذا الفصل.

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أي من الحالات المبينة فى هذه المادة ، وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

مادة ٢٤- يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط ، وتحديد السجلات التي يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة ٢٥- يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

(أ) الأعمال العرضية .

(ب) الوظـــائف الرئيســية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.

وللوزيــر المخـــتص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

مـــادة ٢٦- تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنــتظمة وعلـــى الأخــص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات .

ويصـــدر الوزيــر المخـــتص بالتشـــاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لـــنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفـــئات ، واشـــتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.

الفصل الثانـي

تنـظيم عمل الأجانـب

مـــادة ٢٧- يخضـــع اســـتخدام الأجانـــب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهـــاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط [١]المعاملة بالمثل .

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط .

---

[١] تعدلـــت كلمة " مراعاة شروط " التى كانت واردة على سبيل الخطأ إلى كلمة " مراعاة شرط " الواردة بالمتن بالاستدراك المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٩ فى ٢٠٠٣/٥/٨ المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد .

مـــادة ٢٨- لا يجـوز للأجانــب أن يــزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخـيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

ويقصـــد بـــالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

مادة ٢٩- يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بـــالعمل المشـــار إلـــيه في المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجـــراءات تجديـــده والرســـم الـــذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري.

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.

ويلـــتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطـــر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.

مـــادة ٣٠- يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧) من هذا القانون.

البـاب الثاني

عقد العمل الفردي

مادة ٣١- تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إداراته أو أشرافه لقاء أجر.

مـــادة ٣٢- يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثـــلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:

(أ) إسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

(ب) إســـم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل أقامته وما يلزم لإثبات شخصيته[1].

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

(د) الأجـــر المـــتفق علـــيه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها . فإذا لم يوجد عقد مكتوب ، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

ويعـــط صـــاحب العمـــل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

مـــادة ٣٣- تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختـــبار لمـــدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

الباب الثالث

الأجور

مادة ٣٤- ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحـــد الأدني للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٦٣ وما بعدها .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عــن (٧٪) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وفــي حالــة تعــرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدوريــة المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية:

١- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.

٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.

٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة .

ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

مــادة ٣٥- يحظــر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

مــادة ٣٦- يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحــة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هــذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤ ، ٣٥) من هذا القانون.

مادة ٣٧- إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

مادة ٣٨- تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية :

(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

(ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

(د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

مادة ٣٩- يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

مادة ٤٠- يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالاجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

مـــادة ٤١- إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مســتعداً لمباشــرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.

أمـــا إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباباً قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

مـــادة ٤٢- لا يجــوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمـــات مـــن محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات.

مـــادة ٤٣- لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (١٠ ٪) وفـــاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.

مـــادة ٤٤- مـــع مـــراعاة أحكام المواد (٧٥ ، ٧٦ ، ٧٧) من قانون تنظيم بعـــض أوضـــاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقـــانون رقـــم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا فـــي حـــدود (٢٥٪) مـــن هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلي (٥٠٪) في حالة دين النفقة.

وعـــند التزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفـــه العـــامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جزاءات .

ويشـــترط لصـــحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة.

مادة ٤٥- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

مادة ٤٦- مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلي عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك ما يستحقونه قانونا ، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته .

الباب الرابع

الإجازات

مادة ٤٧- تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضي في الخدمة سنة كاملة ، تزاد إلي ثلاثين يوما متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة إستحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

وفي جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

ومـع مـراعاة حكـم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن إجازته .

مـادة ٤٨- يحـدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . ويلـتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.

وفـي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشـر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصـيد الإجـازات أو الأجـر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهـت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

مادة ٤٩- للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامـتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل .

مـادة ٥٠- لصـاحب العمل أن يحرم العمل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسـترد مـا أداه مـن أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

مـادة ٥١- للعـامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيـام خلال السنة ، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

مـادة ٥٢- للعـامل الحـق فـي إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر.

مادة ٥٣- للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بين المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

مادة ٥٤- للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين (١) ، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

مادة ٥٥- مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون ، تحدد اتفاقيات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال[1].

---

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٧٥ وما بعدها .

الباب الخامس

واجبات العمال ومساءلتهم

الفصل الأول

واجبات العمال

مـــادة ٥٦- يجب على العامل :

(أ) أن يـــؤدى بنفســـه الواجبات المنوطة به بدقة و أمانة ، وذلك وفقاً لما هو محـــدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها فى الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .

(ب) أن يـــنفذ أوامـــر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التى تدخـــل فى نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخـــالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة[١] ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

(ج) أن يحـــافظ على مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .

(د) أن يحـــافظ علـــى مـــا يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مســـتندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد.

(هـــ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

(و) أن يحـــترم رؤســـاءه وزمـــلاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها .

(ز) أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به.

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مراد " التعليق على قانون العقوبات " ص ١٠٠ وما بعدها.

(ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة و أمنها.

(ط) أن يحـــافظ على أسرار العمل فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.

(ى) أن يخطـــر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته و حالته الاجتماعــية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانيــن والــنظم إدراجها فى السجل الخاص به وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك.

(ك) أن يتــبع الــنظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية و تطوير مهاراته و خــبراته مهنياً وثقافياً أو تأهيله لقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

مـــــادة٥٧ – يحظـــر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

(أ) الأحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

(ب) العمـــل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن آداؤه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

(ج) ممارســـة نشـــاط ممـــاثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.

(د) الإقــتراض مــن عمـــلاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشـــاط الذى يمارسه صاحب العمل و لا يسرى هذا الحظر على الأقتراض من المصارف[١].

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء آخرى بأيه صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.

(و) جمــع نقــود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجــتماعات داخــل مكـــان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

الفصل الثاني

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مـــادة ٥٨ – علـــى صـــاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهـــة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتـــبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصـــديق أو الاعـــتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتـــبرت نـــافذة ، وللوزيـــر المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلـــى صـــاحب العمـــل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.

مـــادة ٥٩ – يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل .

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

تحـــدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص علـــيه فـــي المـــادة (٦٠) مـــن هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة .

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.

مادة ٦٠- الجـــزاءات التأديبية التي يجـــوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

١- الإنذار .

٢- الخصم من الأجر .

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

٧- الخفـــض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

مـــادة٦١- لا يجـــوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام ، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العـــامل وفـــاء للجـــزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حـــدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الاساسي اليومى للعامل.

مـــادة ٦٢- لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحــدة ، كمـــا لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكــم المـــادة (٦١) مــن هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة ٦٣- يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نـــوع المخالفـــة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

مادة ٦٤- يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، علـــى أن يـــبدأ التحقـــيق خـــلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفـــة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يـــزيد مقـــداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

مـــادة ٦٥- لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلـــى إدارة الشئون القانونية أو أي شخص آخر من ذوى الخبرة في موضوع المخالفـــة أو أحـــد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.

مادة ٦٦- لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ســـتين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة .

مـــادة ٦٧- إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف.

وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره ، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

فـــإذا رأت الســلطة المختصـــة عـــدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمـــة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

وإذا ثبـــت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف[١].

مــادة ٦٨- يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون .

ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

مـــادة ٦٩- لا يجـــوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

---

(١) أنظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالـــة الجنائـــية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٣٥ وما بعدها .

٢- إذا ثبـت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشـرط أن يـبلغ صـاحب العمـل الجهات المختصة بالحادث خلال أربعة وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشـأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

٤- إذا تغيـب العـامل بـدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خـلال السـنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥- إذا ثبـت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .

٧- إذا وجـد العـامل أثـناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة .

٨- إذا ثبـت إعـتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام ، كذلك إذا وقع منه إعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

٩- إذا لم يراعي العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلي (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مـادة ٧٠ - إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل مـن العـامل وصـاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم تسويته في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلي اللجنة القضائية

المشـــار إليها في المادة ٧١ من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنة [١].

مـــادة ٧١- تشـــكل بقرار من وزير العدل بالإتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من :

- اثنيـــن مـــن القضـــاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.
- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .
- عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر .
- عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتخـــتص كـــل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها.

وعلـــى اللجـــنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تـــاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمـــل بإعـــادة العـــامل إلـــى عمله ، وأن يؤدى إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

فـــإذا لـــم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون.

وعلـــى اللجـــنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك.

ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه.

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح جرائم التهرب الضريبى فى القوانين المصرية والقانون المقارن " ص ٨٥ وما بعدها .

وتخصـــم المـــبالغ التـــي يكون العامل قد استوفاها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

فـــإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عملـــه إذا طلـــب ذلـــك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

ويتـــبع فـــيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

مادة ٧٢- يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكم الابتدائية المختصة.

ويجـــوز الطعـــن فـــي القـــرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

مـــادة ٧٣- إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.

ولصـــاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكـــور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

مادة ٧٤- لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

مادة ٧٥- على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لها حساباً خاصاً ، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

الباب السادس

تنظيم العمل

مادة ٧٦- لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقته ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

مادة ٧٧- على صاحب العمل أن ينشيء ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته

وحالـــته الاجتماعـــية وتـــاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطـــورات والجـــزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.

وعلـــيه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لمـــا تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك.

وعلـــيه أن يحـــتفظ بملـــف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ إنتهاء علاقة العمل.

مـــادة ٧٨- يلـــتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فـــيها إلى مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تـــاريخ انتهـــاء عقد العمل لأحـــد الأسباب المبينة في القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فـــإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إلـــيها العـــامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقته ، ولهذه الجهة استرداد ما انفقته بطريق الحجز الإداري.

مـــادة ٧٩- إذا عهـــد صاحب العمل إلى صاحب عمل أخر بتأدية عمل من أعمالـــه أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يســـوي بيـــن عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنا معه في ذلك .

الفصل الأول

ساعات العمل وفترات الراحة

مـــادة ٨٠- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظـــيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا

فعلـــياً أكثر من ثمان ساعات فى اليوم أو ٤٨ ساعة فى الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجـــوز بقـــرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها.

مـــادة ٨١- يجـــب أن تـــتخلل ســـاعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة، وأن يراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

وللوزيـــر المخـــتص أن يحـــدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم- لأســـباب فنـــية أو لظروف التشغيل – استمرار العمل فيها دون فترة راحة ، كمـــا يحـــدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة ٨٢- يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بيـــن بدايـــة ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد وتحســـب فترة الراحة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثنائها فى مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها والتى يحددهـــا الوزيـــر المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد .

مـــادة ٨٣- يجـــب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أســـبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، وفى جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .

مـــادة ٨٤- استثناء من الحكم الوارد فى المادة السابقة ، يجوز فى الأماكن البعـــيدة عـــن العمـــران وفى الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف

التشـــغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مـــدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصـــول على الراحات الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالهـــا عن عشرة ، قواعد تنظم الراحات الأسبوعية المجمعة وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة[١] .

ويـــراعى فـــى حســـاب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع بها مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليها .

مـــادة ٨٥– لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمـــل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإداريـــة المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلى أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي ، بحيـــث لا يقـــل عـــن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إلية (٣٥٪) عن ساعات العمل النهارية ، و(٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية .

فـــإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

وفـــى جمـــيع الأحـــوال لا يجـــوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشرة ساعات فى اليوم الواحد

---

[١] **أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " التشـــريعات البرلمانـــية فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٤١ وما بعدها .**

مـــادة ٨٦- علــى صــاحب العمــل أن يضع على الأبواب الرئيسية التى يســتعملها العمـــال فى الدخول، وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يــوم الــراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .

مادة ٨٧- لا تسرى أحكام المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٤) من هذا القانون على :

١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .

٢- العمـــال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .

٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

وتحـــدد الأعمـــال المشار إليها فى البندين (٢ ، ٣) والحد الأقصى لساعات العمــل الفعلــية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الــوارد ذكرهم فى هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون .

الفصل الثاني

تشغيل النساء

مــادة ٨٨- مــع عــدم الإخــلال بأحكــام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

مــادة ٨٩- يصــدر الوزيــر المخــتص قــراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التى لا يجوز فيها تشغيل النساء فى الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا .

مـــادة ٩٠- يصـــدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها.

مادة ٩١- للعاملة التى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق فى إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المـــدة الـــتى تســبق الوضع والتى تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع.

ولا تستحق أجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة

مـــادة ٩٢- يحظـــر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة .

ولصـــاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو اســترداد مـــا تـــم أداؤه إلـــيها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمسألة التأديبية.

مـــادة ٩٣- يكـــون للعاملة التى ترضع طفلها فى خلال الأربعة والعشرين شـــهرا التالـــية لـــتاريخ الوضع- فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق فى فترتين آخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر .

مـــادة ٩٤- مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصـــادر بالقـــانون رقـــم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تســتخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة

لا تــتجاوز ســنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها[١].

مــادة ٩٥– يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

مــادة ٩٦– علــى صــاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فاكثر في مكان واحــد أن ينشــئ داراً للحضــانة أو يعهــد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

كمــا تلــتزم المنشــآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشــترك فــي تنفــيذ الالــتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

مــادة ٩٧– يســتثنى مــن تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.

الفصل الثالث

تشغيل الأطفال

مادة ٩٨ – يعتبر طفلاً – في تطبيق أحكام هذا القانون – كل من بلغ الرابعة عشــرة ســنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

ويلــتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سنة السادسة عشر بمنحة بطاقة تثبــت أنــه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها ".

مـادة ٩٩- يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربعة عشرة سنة أيهما أكثر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة.

مـادة ١٠٠- يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

مـادة ١٠١- يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة . ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءاً والسابعة صباحاً[1].

مادة ١٠٢- على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

(أ) أن يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل.

(ب) أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .

(ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

---

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ١٤٢ وما بعدها .

مـــادة ١٠٣ – لا تسـرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون فى أعمال الزراعة البحتة .

الباب السابع

انقضاء علاقة العمل

مادة ١٠٤ – ينتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته .

فإذا ابرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض– عند انقضاء خمس سنوات – وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر .

وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.

مادة ١٠٥ – مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقـد العمـل محدد المدة واستمر طرفاه فى تنفيذه ، أعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة .

ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب .

مـــادة ١٠٦ – إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه لمدة أو لمدد أخرى.

فـإذا زادت مـدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون.

مادة ١٠٧ – إذا ابرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمـل ، فـإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل .

مـــادة ١٠٨– إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه فـــي تنفـــيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة .

مـــادة ١٠٩– إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد العقد لها على خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال .

مـــادة ١١٠– مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومراعاة أحكـــام المـــواد التالـــية ، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء .

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد في المـــادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعـــتمدة . كمـــا يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفة الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

مـــادة ١١١– يجـــب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمـــة المتصـــلة للعـــامل لدى صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاث أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات.

مادة ١١٢– لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ .

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.

مادة ١١٣– لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة .

وإذا حصـــل العـــامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار، يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

مــادة ١١٤- يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

مــادة ١١٥- لا يجــوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة.

ويجــوز لصـــاحب العمـــل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

مــادة ١١٦- إذا كـــان الإخطـــار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعـــامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.

ويكـــون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل .

مادة ١١٧- لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار ، مـــع احتســـاب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مــادة ١١٨- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهـــلة الإخطـــار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

وفـــي هـــذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العـــامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة علي ذلك.

أمـــا إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

مـــادة ١١٩– لا يعتد بإستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعـــدل عـــن إستقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

مـــادة ١٢٠– لا تعتـــبر مـــن المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية:

(أ) اللـــون أو الجنس أو الحالة الإجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي .

(ب) إنتســـاب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين .

(ج) ممارســـة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال .

(د) تقديـــم شـــكوى أو إقامـــة دعوى ضد صاحب العمل أو مشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل .

(هـــ) توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .

(و) إستخدام العامل لحقه في الإجازات .

مـــادة ١٢١– للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بإلتزام من إلتزاماته الجوهـــرية الناشـــئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة الـــنظام الأساســـي للمنشـــأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله

ويعتـــبر الإنهـــاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .

مـــادة ١٢٢– إذا أنهي أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف ، إلتزم بأن يعوض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .

فـــإذا كـــان الإنهاء بدون مبرر صُادراً من جانب صاحب العمل ، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧٦) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجـــوز أن يقـــل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة .

ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً .

مـــادة ١٢٣– ينتهـــي عقـــد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حِكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة .

ولا ينتهـــي عقـــد العمـــل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفـــى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجـــر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدرة مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي .

ويلـــتزم صـــاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

مـــادة ١٢٤– ينتهـــي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبـــت عـــدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علـــى وجـــه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

مادة ١٢٥- لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.

وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرا في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

مادة ١٢٦- يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سنة الثامنة عشر وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن ، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.

مادة ١٢٧- يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

فـإذا شـفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة ١٢٨– للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال .

مادة ١٢٩– لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة[١] .

مادة ١٣٠– يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقد وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها.

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته .

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٣٢ وما بعدها .

الكتاب الثالث

التوجية والتدريب المهنى

مادة ١٣١ – يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها :

بالتوجـيه المهنى : مساعدة الفرد فى اختيار المهنة أو المسار المهنى الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله فى ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .

بالتدريـب المهنى : الوسائل التى من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

الباب الأول

تنظيمات التدريب المهنى

مـادة ١٣٢ – يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به ، قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومى لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة .

مـادة ١٣٣ – ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يتبع الوزير المختص ، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص .

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية ، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر فى هذا الشأن .

ويصـــدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزيــر المخــتص يحــدد نظـــام العمل به وفروعه فى المحافظات ولائحته التنفــيذية ونظـــام تحصـــيل موارده والنظام المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله .

مادة ١٣٤– تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من :

١– ١% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال .

٢– ما تخصصه له الدولة من موارد .

٣– الإعانـــات والتـــبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .

٤– عـــائد اســـتثمار أمـــوال الصـــندوق ، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .

ويكـــون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى .

ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات .

الباب الثانى

الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى

مادة ١٣٥– لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهنى إلا إذا كانت مـــتخذة شـــكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المســـئولية المحـــدودة ، ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصـــوص عليه فى المادة (١٣٢) من هذا القانون الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذى تمارس فيه عملية التدريب .

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :

١- الجهـات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقـانون رقـم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ والتى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون .

٢- الجهـات الـتى تنشـئها وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .

٣- الجهات التى تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهنى للمعوقين .

٤- المنشآت التى تتولى تدريب عمالها .

مادة ١٣٦- يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهنى الحصول على ترخيص بذلـك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها فـى البنـود (٤،٣،٢) من الفقرة الثانية من المادة السابقة .

ويصـدر الوزيـر المخـتص قـراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده فى السجل الخاص[1] .

ويعـد بـالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهنى .

وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون بالحصـول علـى الترخـيص المشـار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون ، ويلغى الترخيص فى حالة الإخلال بأى شرط من شروطه .

---

[1] أنظـر د . عـبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمسـتويات الدولـية – دراسـة مقارنـة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبـية ومسـتويات الدفـاع والعدالـة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٥٣ وما بعدها

الباب الثالث

مزاولة عمليات التدريب المهنى

مـــادة ١٣٧ – تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهنى بعرض البرامج التدريبـــية التي تضعها على الأجهزة [١]المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها مراعية فى ذلك :

١- الشروط التي يجب توافرها فى المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب .

٢- مـــدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها .

٣- مستويات ونوعيات المدربين .

٤- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .

٥- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة .

ويـــتم اعـــتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها ، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتماداً لهذه البرامج[٢] .

مـــادة ١٣٨ – يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهنى أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة .

ويصـــدر الوزيـــر المخـــتص قـــراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ، وحالات إلغاءه .

---

[١] تعدلـــت كلمة " التى تضعها الأجهزة " التى كانت واردة على سبيل الخطأ إلى كلمـــة " التى تضعها على الأجهزة " الواردة بالمتن بالاستدراك المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٩ فى ٢٠٠٣/٥/٨ المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد .

[٢] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح أوامر وقرارات التصرف في التحقيق الجنائي وطرق الطعن فيها " ص ٧٨ وما بعدها .

ويعـد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص .

الباب الرابع

قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف

مـادة ١٣٩ – تلـتزم الجهـة التى تزاول عمليات التدريب المهنى أن تمنح المـتدرب شـهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبى الذى عقدته وتبين المستوى الذى بلغه .

ويحـدد بقـرار مـن الوزيـر المختص البيانات الأخرى التى تدون فى هذه الشهادة وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بـتحديد هـذا المستوى ، والحرف التي تخضع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه وشـروط الـتقدم له والمكان الذى يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة ، والشهادات التـي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ، ودرجات المهارة التي تقدرها وجمـيع البـيانات التي يجب إثباتها فى تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

مادة ١٤٠ – على كل من يرغب فى مزاولة حرفة من الحرف الواردة بقرار مـن الوزيـر المختص المشار إليها فى المادة السابقة ، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة .

ويحظـر على صاحب العمل استخدام عامل فى إحدى الحرف المبينة بالقرار الـوزارى المشـار إلـيه بالفقـرة السـابقة إلا إذا كان العامل حاصلا على الترخيص المذكور .

ويحـدد بقـرار من الوزير المختص ، بعد أخذ رأى التنظيم النقابى ، شروط وقواعـد وإجـراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيها ، وحالات الإعفاء منه .

الباب الخامس

التدرج

مادة ١٤١– يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى.

مـادة ١٤٢– يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومـراحلها المتتابعة والمكافأة فى كل مرحلة بصورة تصاعدية علـى ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة التى يتدرج فيها .

مـادة ١٤٣– لصـاحب العمـل أن يـنهى اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صـلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق .

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

مـادة ١٤٤– تسـرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالأجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليه فى المواد من (٤٧) إلى (٥٥) ومـن (٨٠) إلى (٨٧) من هذا القانون .

الكتاب الرابع

علاقات العمل الجماعية

الباب الأول .

التشاور والتعاون

مادة ١٤٥ – يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشارى للعمل يضـم للعمـل فـى عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدداً من ذوى الخبرة

وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم ، ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلى :

أ- إبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .

ب- إبداء الرأى فى اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .

ج- دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومى .

د- اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .

هـ - اقتراح الحلول المناسبة لإتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى وعلى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التي تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .

و- إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة .

الباب الثانى

المفاوضة الجماعية

مادة ١٤٦- المفاوضة الجماعية هى الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم ، من أجل :

أ - تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .

ب - التعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .

ج - تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .

مادة ١٤٧- تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمى أو القومى .

مادة ١٤٨– يتم التفاوض فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل .

فــإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة .

وبالنســبة للمنشــآت الــتى تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنــية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً فى إجراءا التفاوض وإبرام ما يسفر عنة من اتفاق .

فإذا رفض أحد الطرفين البدء فى إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخــر أن يطلــب مــن الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطــار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشــرة الــتفاوض الجمــاعى نيابة عن الطرف الرافض ، وتعتبر المنظمة المختصة فى هذه الحالة مفوضة قانوناً فى التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي.

مــادة ١٤٩– يلــتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابى فى المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة .

ولصــاحب العمــل أو ممثلى التنظيم النقابى طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال .

ويلــتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم مــا يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفــرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية .

ويــراعى فى جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير فى المفاوضة .

مـــادة ١٥٠– يحظــر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عند قيام حالة الضـــرورة والاســتعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فى هذه الحالة مؤقتاً.

مادة ١٥١– يدون الاتفاق الذى تسفر عنه المفاوضة فى اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة فى هذا القانون .

فــإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق .

الباب الثالث

اتفاقيات العمل الجماعية

مـــادة ١٥٢ – اتفاقية العمل الجماعية هى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكـــام التشــغيل ، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

مـــادة ١٥٣– يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية ، وأن تعــرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة فى قــانون الــنقابات العمالية ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضــاء مجلــس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية .

ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية .

مـــادة ١٥٤ – يقـــع بـــاطلا كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة .

وفـــى حالـــة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

مـــادة ١٥٥ – يكـــون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث ســنوات أو للمـــدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة فى الحالة الأخـــيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات فى ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية .

ويتبع فى شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون .

مـــادة ١٥٦ – يتعيـــن على طرفى الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لـــتجديدها قـــبل إنـــتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا إنقضت المدة الأخيرة دون الإتفـــاق على التجديد إمتد العمل بالإتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لـــتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقـــية عـــرض الأمـــر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

مـــادة ١٥٧ – يلتزم صاحب العمل بأن يضع فى مكان ظاهر فى محل العمل الاتفاقـــية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

مـــادة ١٥٨ – تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهـــة الإداريـــة المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتـــتولى الجهـــة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى.

ولهــا خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طــرفى الاتفاقــية بالاعتراض والرفض ، وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول

فــإذا انقضــت المــدة المذكــورة ولــم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .

مــادة ١٥٩ – إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الإبتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض .

فــإذا قضت المحكمة بقيد الإتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القــيد فــى الســجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية فى الوقائع المصرية بلا مصروفات[1] .

مــادة ١٦٠ – للمــنظمات النقابــية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طــرفى الاتفاقــية الجماعــية الانضــمام إلــى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصــرية وذلــك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين فى الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفى الاتفاقية الأصليين .

ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.

مــادة ١٦١ – على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطــرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص التأشير فى الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

---

[1] **أنظــر د . عــبد الفــتاح مراد " تشريعات مكافحة الدعارة فى الدول العربية والمســتويات الدولــية – دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبــية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٥٢ وما بعدها .ب**

مــادة ١٦٢ - يلــتزم طــرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضــيه حســن النية وأن يمتنعا عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

مــادة ١٦٣ - إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفيــن سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما .

فــإذا لــم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإداريــة المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

مــادة ١٦٤ - لكل من طرفى الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذى مصلحة من العمــال أو أصــحاب الأعمــال أن يطلــب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالــتعويض عــن عــدم التنفــيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالــتزامات الواردة بالاتفاقية ، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو مــنظمة أصــحاب الأعمــال إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانونى لها.

مــادة ١٦٥- للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التى تكون طرفاً فــى الاتفاقــية الجماعــية أن تــرفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلا عنها .

مـــادة ١٦٦- تخضـــع المنـــازعات الخاصـــة بأى حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التى يتفق عليها الطرفان فى الاتفاقية .

فـــإذا لـــم تـــرد هذه الإجراءات فى الاتفاقية خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة فى الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مـــادة ١٦٧- تقـــوم الـــوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها .

ويصـــدر الوزيـــر المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمـــال قـــراراً يحـــدد فـــيه مســـتويات التفاوض الجماعى وموضوعاته والإجراءات التي تتبع فى شأنه على المستويين القومى والإقليمى والمستويات الأدنى .

ويصـــدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعى نموذجى يسترشد به أطراف المفاوضة .

الباب الرابع

منازعات العمل الجماعية

مادة ١٦٨- مع عدم الإخلال بحق التقاضى تسرى أحكام هذا الباب على كل نـــزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم .

مادة ١٦٩- إذا ثار نزاع مما نص عليه فى المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .

مـــادة ١٧٠- إذا لـــم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضـــات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة .

مـــادة ١٧١– تعد فى الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزيـــر المخـــتص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص .

مـــادة ١٧٢– يجـــب أن تتوافر فى وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء :

أ – أن يكون ذا خبرة فى موضوع النزاع .

ب – ألا يكون له مصلحة فى النزاع .

ج – ألا يكـــون قـــد ســـبق اشتراكه بأية صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته.

وتحـــدد الجهـــة الإداريـــة المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تـــتحمل نفقات الوساطة ، والمدة التى يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعون يوماً .

مـــادة ١٧٣– يقـــوم الطـــرفان باختـــيار الوسيط من بين المقيدين فى قائمة الوسطاء المنصوص عليها فى المادة (١٧١) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإداريـــة المختصـــة بـــه ، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذى وقع عليه الاختيار.

فـــإذا تبيـــن لهـــذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأى من الشروط المنصوص علـــيها فـــى المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها فى الفقـــرة الســـابقة دون قـــيام الطرفيـــن باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصـــة تعيينة من بين المقيدين فى القائمة المشار إليها وذلك خلال العشر أيام التالية .

مادة ١٧٤- تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .

وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون وله أن يستعين فى أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة .

مـادة ١٧٥- للوسـيط كافـة الصلاحيات فى سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلـزم مـن مسـتندات ، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته .

مـادة ١٧٦- على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى الـنزاع ، فـإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

مادة ١٧٧- إذا قبل الطرفان التوصيات التى قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك فى اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط[1] .

ويجـب أن يكـون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً ، ويجوز للوسيط فى هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمـن رفـض التوصـيات للعدول عن الرفض ، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة .

مـادة ١٧٨- علـى الوسـيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشـار إلـيها فـى المـادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصـاً للنزاع وبيانا مسبباً بالتوصيات التى انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض .

---

(١) أنظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٣٣ وما بعدها .

مـادة ١٧٩– إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط ، كـان لأى مـنهما أن يـتقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب إتخاذ إجراءات التحكيم .

مادة ١٨٠– يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعاً منه أو من وكيله المفوض .

فـإذا كـان الطلـب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية ــ إن وجدت ــ أو من النقابة العامة المختصة ، وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة .

وتــتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم ، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

مـادة ١٨١– لأى مـن طـرفى النزاع فى المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فى المادة (١٩٤) من هذا القانون ــ عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة ــ أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلــى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .

وعلــى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال اسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

مادة ١٨٢– تشكل هيئة التحكيم من :

١ – إحــدى دوائــر محــاكم الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمــة فى بداية كل سنة قضائية ، والتى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة .

٢ – محكم عن صاحب العمل .

٣ – محكم عن التنظيم النقابى تختاره النقابة العامة المعنية .

٤- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلــى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابى والوزارة المختصة أن يختار محكماً احتياطيا يحل محل المحكم الأصلى عند غيابه .

مـــادة ١٨٣ – تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة اختصاصها المركــز الرئيسى للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا الباب أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية ، وقانون المرافعات المدنية والتجارية .

مادة ١٨٤ – يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمســة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة ، ويخطر أعضاء الهيــئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع للجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .

مادة ١٨٥ – يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق .

مـــادة ١٨٦ – تفصـــل هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها فى مدة لا تجـاوز شــهرا مــن بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه .

مـــادة ١٨٧– تطــبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى مــبادئ الشــريعة الإســلامية فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعى وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى منطقة المنشأة. ويصـــدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس

ويكــون مســبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .

مــادة ١٨٨- علــى هيئة التحكيم إعلان كل من طرفى النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترســل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهه الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم فى سجل خاص ، ويكون لكل ذى شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم .

ولكل من طرفى النزاع أن يطعن فى الحكم أمام محكمة النقض .

وتتــبع فــى الإعــلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مــادة ١٨٩- تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصــحيح الأحكــام وتفسيرها المنصوص عليها فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٩٠- تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات فى تنفيذ الأحكام الصادرة عــنها ، وذلــك وفقــاً للقواعــد المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

ويحــدد وزيــر العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكــيم فــى نطــاق كل محكمة من محاكم الاستئناف ، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم فى بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل فى تشكيل هذه الهيئات .

ويتضــمن القــرار المشــار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابى والوزارة المختصة .

مادة ١٩١ – عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فـي الـمادة (١٩٤) من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابى ــ فى حالة عدم قبول أى منهما للتوصيات التي ينتهى إليها الوسيط فى النزاع الذى ينشأ بيـنهما ــ الاتفـاق علـى اللجـوء للتحكـيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها فى هذا الباب .

ويحـدد الطرفان فى وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجـراءات التي تتبع فى التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وتراً .

ويكـون حكـم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع فى دائرة اختصاصها المركـز الرئيسـى للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ بأمر يصدره قاضى التنفـيذ بالمحكمـة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أي من ذوى الشأن .

ويختص قاضى التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم .

ويتـبع فـيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٩٢ – للعمال حق الإضراب السلمى ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال مـنظماتهم النقابـية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك فى الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون .

وفـى حالـة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التـي يجـيزها هذا القانون ، يجب على اللجنة النقابية ــ بعد موافقة مجلس إدارة الـنقابة العامـة المعنـية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه ــ إخطار كل من

صـاحب العمـل والجهـة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فـإذا لـم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للـنقابة العامـة المعنية ، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه .

وفـى جمـيع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له[١] .

مـادة ١٩٣- يحظـر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابـية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانه ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم .

المـادة ١٩٤- يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الاستراتيجية أو الحـيوية التـي يترتـب علـى توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت .

مـادة ١٩٥- يترتـب على الإضراب المشار إليه فى المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعمل بدون أجر .

مـادة ١٩٦- يكـون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلـى أو الجـزئى للمنشـأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالـة بها وذلك فى الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون .

---

[١] أنظر د . عـبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٥٢ وما بعدها .

مـــادة ١٩٧– فـــى تطبيق أحكام المادة السابقة على صاحب العمل أن يتقدم بطلـــب إغـــلاق المنشـــأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض .

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلـــى اللجـــنة أن تصـــدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .

ويصـــدر قـــرار مـــن رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم .

ويـــراعى أن يتضـــمن تشـــكيل كـــل من اللجنتين ممثلا عن المنظمة النقابية العمالـــية المعنـــية يرشـــحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة .

مـــادة ١٩٨– يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقـــدم مـــنه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها .

ويكـــون تنفـــيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذى تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال .

مـــادة ١٩٩– فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشاة أو نشاطها ، إذا لـــم تتضـــمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية

لإختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشـــاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفــيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها من هذا الشأن .

وفـــى جمــيع الأحــوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال[1] .

مـــادة ٢٠٠- يحظــر علـــى صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

مـــادة ٢٠١- مـــع عـــدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون وفى الحـــالات التـــي يحق فيه لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجـــوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عملـــه الأصـــلى كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن يـــنهى عقـــد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهـــاء مـــبرراً من جانب صاحب العمل ويستحق العامل المكافأة المنصوص علـــيها بالفقرة التالية ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقـــا للإجـــراءات المبين بالمواد من (١٩٦ إلى ٢٠٠) من هذا القانون بأن يـــؤدى للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة الشركات – شرح تفصيلى لكل مادة على حدة من مواد قانون الشركات " الجزء الثانى ص ٨٩ وما بعدها .

مــن الخمــس سنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

الكتاب الخامس

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العامل

الباب الأول

التعاريف ونطاق التطبيق

مادة ٢٠٢– يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

١- **إصــابة العمــل** ، والأمــراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها فى قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.

٢- **المنشــأة** : كــل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .

٣- **المنشــأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب** : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.

مــادة ٢٠٣ – تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .

كمــا تســرى أيضــاً علــى المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

الباب الثاني

مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مــادة ٢٠٤ – يــراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخــيص الخاصــة بهــا مقتضــيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن .

مـادة ٢٠٥- تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركـزية المختصـة فـي هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركـزية المختصـين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والري والكهرباء الداخلية وشئون البيئة .

ويصـدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، وتختص هذه اللجنة بما يلي :

١- وضـع معايـير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التـي تنشـئها أو تديـرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام .

٢- الموافقـة على اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها على أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة ، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن .

مـادة ٢٠٦- تشـكل لجـنة بكـل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضـوية ممثلـي الـوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها في المادة السابقة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص وتختص بما يلي :

(أ) مـتابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها فـي المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص .

(ب) مـنح الموافقـات وإصـدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية .

مـــادة ٢٠٧- تشـــكل لجـــنة محلية على مستوى كل من : المركز والمدينة والحي ، وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلي :

(أ) مـــنح الموافقـــات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخـــاص ، وذلـــك فـــيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان .

(ب) تحديـــد الاشـــتراطات الخاصـــة الواجب توافرها في المحال أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها.

ويتعيـــن موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لهـــا مـــن جهات أخرى ، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها .

الباب الثالث

تأمين بيئة العمل

مـــادة ٢٠٨- تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأميـــن بيـــئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

(أ) الوطأة الحرارية والبرودة .

(ب) الضوضاء والاهتزازات.

(ج) الإضاءة .

(د) الإشعاعات الضارة والخطرة .

(هـ) تغيرات الضغط الجوي .

(و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.

(ز) مخاطر الانفجار .

مـادة ٢٠٩- تلـتزم المنشـأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطـر الميكانيكـية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص :

(أ) كـل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة .

(ب) كـل خطـر ينشـأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط[١] .

مـادة ٢١٠- تلـتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصـابة بالبكـتريا والفيروسـات والفطـريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجـية مـتى كانـت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص :

(أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

(ب) مخالطـة الآدميـين المرضـى والقـيام بخدمـاتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية .

مـادة ٢١١- تلـتزم المنشـأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائـية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

---

[١] أنظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها ".

(أ) عـــدم تجـــاوز أقصي تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .

(ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .

(ج) توفــير الاحتــياطات اللازمـــة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول وإستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .

(د) الاحــتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البــيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .

(هــــ) وضـــع بطاقــات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضـــحا بهـــا الاســـم العلمـــي والـــتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتهـــا واحتـــياطات الســـلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلي المنشـــأة أن تحصـــل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد .

(و) تدريـــب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر .

مـــادة ٢١٢ – تلـــتزم المنشـــأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الســـلبية والتـــي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقـــاذ والإســـعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل ، والتأكد من حصـــول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية .

مادة ٢١٣- يصدر الوزير المختص قراراً ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (٢٠٨ ، ٢٠٩ ، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

مادة ٢١٤- تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقايــة من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحســب طبــيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي :

(أ) أن تكــون كافــة أجهــزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية .

(ب) تطويــر معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبــيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضرورياً . بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

مادة ٢١٥- تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصــناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وفــي حالــة امتــناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المــنفذة لهــا في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة ، وكذلك في حالــة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمــر بــإغلاق المنشــأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة .

الباب الرابع

الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة ٢١٦- مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي :

(أ) الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي يسند إليه .

(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

وتجري هذه الفحوص طبقا للأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص .

مادة ٢١٧- تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :

(أ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.

(ب) إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها .

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .

مـــادة ٢١٨- يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزتـــه مـــنها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة علي صحته ووقايته من حـــوادث العمـــل ، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إســـاءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغيـــيرها أو إلحـــاق ضرر أو تلف بها ، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون أخر في هذا الشأن .

مادة ٢١٩- تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

(أ) التفتـــيش الـــدوري اليومي في كل وردية عمل علي أماكن العمل الخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها .

(ب) قيام طبيب المنشأة ـ إن وجد ـ بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقاتها بنوع العمل .

(ج) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشـــاف مـــا يظهـــر مـــن أمراض مهنية في مراحلها الأولي ، ولإجراء الفحـــص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقا لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن .

مادة ٢٢٠- تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية .

وإذا زاد عـــدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطـــرها خمسة عشر كيلو متر علي خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهـــد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.

وإذا عولـــج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيري وجب علي المنشأة أن تؤدي إلي إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة .

مـــادة ٢٢١- يلـــتزم مـــن يســـتخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين .

ويصـــدر الوزيـــر المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لـــنقابات عمـــال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المـــناطق البعـــيدة عـــن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصـــناف الطعـــام [1]والكمـــيات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلاً لها .

ويجـــوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافـــق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإداريـــة المختصة ، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي .

---

[1] تعدلـــت كلمة " ومواصفات المساكن وتعيين أصناف الطعام " التى كانت واردة علـــى ســـبيل الخطـــأ إلى كلمة " ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام " الـــواردة بالمتـــن بالاستدراك المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٩ فى ٢٠٠٣/٥/٨ المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد .

مـــادة ٢٢٢- تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمـــات الاجتماعـــية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.

ويصـــدر قـــرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .

مادة ٢٢٣- ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي .

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.

ويصـــدر الوزيـــر المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي تلـــتزم كـــل منشـــأة بأدائـــه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور ، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

كما يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعياً في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها .

كمـــا يصـــدر الوزيـــر المخـــتص قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك .

الباب الخامس

التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

مـــادة ٢٢٤- مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي :

١- إعــداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسية والعلوم وغيرها .

ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة .

٢- تنظــيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهــاز التفتــيش المشــار إليه في الفقرة السابقة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

٣- تــزويد جهــاز التفتــيش المشــار إلــيه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته .

ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.

مادة ٢٢٥- يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم :

(أ) إجــراء بعــض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بـ"منشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل .

(ب) أخــذ عيـنات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتــي قــد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلــك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها ، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن .

(ج) اســتخدام المعــدات والأجهــزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث .

(د) الإطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .

(هـــ) الإطـــلاع علـــى نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .

(و) الإطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

ويكـــون للجهـــة الإداريـــة المختصـــة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكـــثر ، وذلـــك فـــي حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .

وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.

مادة ٢٢٦– يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيـــئة العمـــل الواردة في التراخيص لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها[١].

الباب السادس

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

مـــادة ٢٢٧– يصـــدر الوزيـــر المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفـــروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيـــئة العمـــل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن .

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المقارن – التطـــبيق علـــى النصـــوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدســـتورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مائة عام " الجزء الثالث ص ٧٨ وما بعدها .

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم .

مادة ٢٢٨- تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير على الأكثر .

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض .

الباب السابع

أجهزة البحوث والدراسات

والأجهزة الاستشارية

مادة ٢٢٩- يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة ، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص .

مـــادة ٢٣٠- يصـــدر بتشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنـــية وتأميـــن بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويختص هذا المجلـــس برســـم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة .

ويـــراعى فـــي تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثليـــن من الوزارات ذات الصلة ، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وعدد من ذوى الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص .

مـــادة ٢٣١- تشـــكل فـــي كـــل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ .

وتضـــم في عضويتها ممثلين للجهات المعنية في المحافظة ، وعدداً متساوياً مـــن ممثلي منظمات أصحاب الأعمال وممثلي العمال في المحافظة ، وعدداً من ذوى الخبرة .

ويصـــدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص .

الكتاب السادس

تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مـــادة ٢٣٢- يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصـــادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع

الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عملــه بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل.

مــادة ٢٣٣- يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هــذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

ويحــدد الوزيـــر المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم[١].

مــادة ٢٣٤- علـــى أصـــحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.

مــادة ٢٣٥- علـــى أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٣٢) من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددونها.

مادة ٢٣٦- على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.

---

(١) أنظــر د . عــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

الباب الثاني

العقوبات

مـادة ٢٣٧ – مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها .

مـادة ٢٣٨ – يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٣) من هـذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيه ، وتتعدد الغـرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٣٩ – يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المـادة (١٥) مـن هـذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أي من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها .

مـادة ٢٤٠ – يعاقـب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة . وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مـادة ٢٤١– يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمـادة (٢٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز خمسـمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٢ – يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

١ – مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة .

٢ – تقاضي مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو الخارج .

٣ – مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (٢٠) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصرين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية ، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة .

وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة – من تلقاء نفسها – بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة .

مادة ٢٤٣ – يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أياً من أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها .

مادة ٢٤٤ – يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار على نفقة المحكوم عليه .

كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند (٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة .

مادة ٢٤٥ – يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٦ – يعاقب صاحب العمل أومن يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٧ – يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أياً من أحكام المواد (٣٣ ، ٣٥ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٢ ، ٥٤ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٨ – يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد (٧٣ فقرة ثانية ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠١ ، ١٠٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٩ – يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد (٧٦ ، ٧٧ ، ٧٨ ، ٧٩ ، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤٢ ، ١٤٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود[١] .

مادة ٢٥٠ – يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد (١١٠ ، ١١١ ، ١١٣ ، ١١٦ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٠) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

مـــادة ٢٥١ – يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام المواد (١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه .

وعند الحكم بالإدانة يقضى وجوبياً بإغلاق المنشأة .

مـــادة ٢٥٢ – يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام المواد (١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥٧) مـــن هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

مـــادة ٢٥٣ – يعاقـــب كل من يخالف حكم المادة (١٦٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

مـــادة ٢٥٤ – يعاقـــب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (١٩٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه .

وتـــتعدد الغـــرامة بـــتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مـــادة ٢٥٥ – يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد (١٩٧ ، ١٩٨ ، ٢٠٠) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

مـــادة ٢٥٦ – يعاقـــب كـــل من يخالف أياً من أحكام الكتاب الخامس بشأن الســـلامة والصـــحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

وتكـــون عقوبـــتا الحـــبس والغـــرامة المنصـــوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة .

وتضاعف الغرامة في خالة العودة[١] .

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم علـيه فـي الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون .

مـادة ٢٥٧ – يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً مـن أحكـام المادتيـن (٢٣٤) ، (٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

وتضاعف الغرامة في حالة العود[٢] .

---

[١] أنظـر د . عـبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٣٥ وما بعدها .

[٢] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

الكتاب الثالث

القوانين المنظمة لتشريعات العمل في الدول العربية الأفريقية

تمهيد وإحالة :

تنظم التشريعات التالية أوضاع العمل والعمال فى بعض الدول العربية الأفريقية ومن هذه القوانين القوانين التالية :

١- **الجزائر** : القانون رقم ٢ لسنة ١٩٩٠ المؤرخ فى ٦ فيفرى ١٩٩٠ المتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية فى العمل وتسويتها ، وممارسة حق الإضراب والنصوص التطبيقية له[١].

- القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٠ المؤرخ فى ٦ فيفرى ١٩٩٠ المتعلق بتسوية النزاعات الفردية فى العمل والنصوص التطبيقية له[٢] .

٢- **تونس** : القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٦ المؤرخ فى ٣٠ إفريل ١٩٦٦ المتعلق بإصدار قانون الشغل . (الكتاب الخامس ، نزاعات الشغل – المواد من ١٨٣ إلى ٢٣٢) و(الباب الثالث عشر من الكتاب السابع المواد ٣٧٦ إلى ٣٩٠)[٣] .

---

[١] الجريدة الرسمية عدد ٦ (أ) المؤرخة فى ٧ فيفرى ١٩٩٠ .

[٢] الجريدة الرسمية عدد ٦ (أ) المؤرخة فى ٧ فيفرى ١٩٩٠ .

[٣] انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان " باب تشريعات المحاماة فى تونس من الكتاب الثالث ص ٣٠٠ وما بعدها .

٣- ليبيا : القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٠ المتعلق بقانون العمل الليبى . (الباب الخامس - منازعات العمل . المواد من ١٣٨ إلى ١٥٢) [١] .

٤- موريتانيا : القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٣ المؤرخ فى ٢٣ جانفى ١٩٦٣ المتعلق بإصدار قانون العمل (الجزء الرابع ، تسوية منازعات العمل) .

ونظراً لرغبتنا فى أفراد مساحة أوسع فى هذا المؤلف للاتفاقيات الدولية فسوف نكتفى بذكر عناوين هذه القوانين على النحو المتقدم[٢] .

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " باب دستور الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية من الكتاب الثانى ص ١٣٥ وما بعدها .

[٢] انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية " ص ٦٥ وما بعدها.

الكتاب الرابع

تشريعات العمل في الدول العربية الأسيوية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتناول في هذا الكتاب تشريعات العمل في الدول العربية الأسيوية وذلك في الفصول الآتية :

الباب الأول : قانون العمل في دولة فلسطين(١) .

الباب الثانى : قانون العمل في المملكة العربية السعودية .

الباب الثالث : قانون العمل في الجمهورية العربية اليمينية المتحدة .

الباب الرابع : قانون العمل في المملكة البحرين(٢) .

الباب الخامس : قانون العمل في المملكة الأردنية الهاشمية .

---

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية " ص ٧٥ وما بعدها .

(٢) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

الباب الأول

قانون العمل في دولة فلسطين

تمهـيد وتقسـيم :

سوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في دولة فلسطين وذلك فيما يلي :

قانون العمل الفلسطيني

قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ م

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية ؛

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية ؛

بعـد الإطلاع على قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته المعمول به في محافظات الضفة ،

وعلـى قـانون العمـل رقـم ١٦ لسـنة ١٩٦٤م وتعديلاته المعمول به في محافظات غزة ،

وبعد إقرار المجلس التشريعي في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٢٩.

أصدرنا القانون التالي :

الباب الأول

تعاريف وأحكام عامة

الفصل الأول

تعاريف

المـادة ١ : لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

السلطة الوطنية : السلطة الوطنية الفلسطينية.

الوزارة : وزارة العمل .

الوزير: وزير العمل .

صــاحب العمــل : كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو اكثر لقاء أجر.

العامل : كل شخص طبيعي يؤدي عملا لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه.

النقابة : أي تنظيم مهني يشكل وفقاً للقانون (قانون النقابات).

العمــل : كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو موسميا.

العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وإنجازه مدة محدودة.

العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه عن ثلاثة أشهر.

العمل الموسمي : كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية.

الأجــر الأساســي : هــو المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صــاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيا كان نوعها.

الأجــر: ويعنــي به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات والبدلات.

المنشأة : المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم.

الحدث : كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة.

الليل : فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً.

السنة : تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (٣٦٥) يوما والشهر (٣٠) يوما، والأسبوع (٧) أيام .

اللجنة الطبية : الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة .

إصـــابة العمل : الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشـــرة عملــه أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام .

المعـــوق : هـــو الشخص الذي يعاني من عجز في بعض قدراته الجسدية أو الحســية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي، أدى لعجـــزه عـــن العمل أو الاستمرار أو الترقي فيه، أو أضعف قدرته عن القـــيام بـــإحدى الوظـــائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع[١] .

التأهيل : عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة مـــن القـــدرات المتاحة لأي شخص من خلال تنمية قدراته سواء الجسدية أو المهنية .

المحكمة المختصة : المحكمة المختصة بالقضايا العمالية .

الفصل الثاني

أحكام ومبادئ عامة

المـــادة ٢ : العمـــل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز.

المـــادة ٣ : تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء :

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمـــة – شـــرح تفصيلي باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة " .

١- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم .

٢-خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاما خاصا بهم.

٣-أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

المادة ٤ : يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الأجازات أو بمكافآت نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلا تعسفيا [١] .

المادة ٥ : وفقا لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم

المادة ٦ : تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل

الباب الثاني

التشغيل والتدريب والتوجيه المهني

الفصل الأول

التشغيل

المادة ٧ : يشكل مجلس الوزراء لجنة استشارية ثلاثية برئاسة وزير العمل وبعدد متساو من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) وتسمى لجنة السياسات العمالية وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها .

يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه .

المادة ٨ : تنشئ الوزارة مكاتبا للعمل موزعة بشكل ملائم بحيث يسهل على أصحاب العمل والعمال الاتصال بها، وتقدم تلك المكاتب خدماتها مجانا ، وتحدد الوزارة نظام عملها واختصاصاتها .

المادة ٩ : تقوم الوزارة بإعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل كما ونوعا .

المادة ١٠ : على كل شخص قادر على العمل وراغب فيه أن يسجل اسمه في مكتب العمل الواقع في دائرة إقامته، وعلى المكتب قيد طلبات العمل وإعطاء طالبيه شهادة بذلك، وتنظم الوزارة البيانات والإجراءات المتعلقة بطلب العمل وشهادة تسجيله.

المادة ١١ : على مكاتب العمل الالتزام بتنسيب العمال المسجلين لديها، مراعية في ذلك الاختصاصات والكفاءة والأسبقية في التسجيل وحق صاحب العمل في الاختيار.

المادة ١٢ : على كل صاحب عمل أن يوافي مكتب العمل الواقع في دائرة عمله ببيان شهري عن أسماء العمال وعددهم ووظائفهم وسنهم وجنسهم ومؤهلاتهم وأجورهم وتاريخ التحاقهم بالعمل والوظائف الشاغرة لديه.

المادة ١٣ : يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقتهم، وذلك بنسبة لا تقل عن (٥%) من حجم القوى العاملة في المنشأة .

المادة ١٤ : للوزارة أن تمنح ترخيصا بالعمل في فلسطين لغير الفلسطينيين ويحظر على صاحب العمل أن يلحق ،مباشرة أو بواسطة الغير، أي عامل غير فلسطيني قبل التأكد من الحصول على الترخيص المشار إليه.

المــادة ١٥ : وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الجهات المعنية بما في ذلــك نقابــات أصــحاب العمــل ونقابات العمال يصدر الوزير نظاماً لتحديد شروط منح ترخيص العمل للعمال غير الفلسطينيين [١] .

المــادة ١٦ : يحظــر التميــيز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين .

المــادة ١٧ : بالتنســيق مــع الجهات المعنية بما فيها نقابات أصحاب العمل ونقابات العمال تتولى الوزارة تنظيم سوق العمل والتشغيل للعمال الفلسطينيين في الخارج .

الفصل الثاني

التدريب والتوجيه المهني

المادة ١٨ : لغرض تطبيق أحكام هذا الفصل :

يقصــد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم

يقصد بالتدريب المهني النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمــال المدربيــن، وتمكيــنهم مــن اكتســاب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.

المادة ١٩ : تقوم الوزارة بوضع ومتابعة وتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهنــي، بمــا يحقــق التنســيق والتكامل مع الوزارات والمؤسسات المعنية الأخرى، وبما يوفر احتياجات برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة.

المادة ٢٠ : تنشئ الوزارة مراكز للتدريب المهني حسب الحاجة ويتم تحديد نظام عملها واختصاصاتها بقرار من الوزير.

---

[١] انظــر د . عــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنــة بيــن الدســاتير العربــية والدســاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المـــادة ٢١ : يصدر الوزير نظاماً للتدريب والتوجيه يكفل مبدأ تحقيق تكافؤ الفـــرص مع مراعاة حرية الاختيار وإعطاء الأولوية لأبناء الشهداء ويتضمن النظام ما يلي :

عقد التدريب المهني .

برامج التدريب .

حقوق المتدرب .

المـــادة ٢٢ : الـــوزارة وبالتنســـيق مـــع الجهات المعنية هي الجهة الوحيدة المخولة بمنح الترخيص لإنشاء مؤسسات التدريب المهني .

فـــي حالـــة عـــدم الالتزام بشروط منح الترخيص يجوز للوزير إصدار قرار بـــالإغلاق الكلـــي أو الجزئي للمؤسسة أو بإيقاف برنامج تدريبي فيها بشكل مؤقت أو نهائي حسب طبيعة الخطأ وجسامته.

المـــادة ٢٣ : على كل مؤسسة تدريب غير حكومية أن تسوي أوضاعها وفقاً لأحكام هذا القانون في مدة أقصاها ستة اشهر من تاريخ نفاذه .

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين العقد

المـــادة ٢٤ : عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يـــبرم بيـــن صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معيـــن يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل.

المـــادة ٢٥ : لا يجـــوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد عن سنتين متتاليتين.

المـــادة ٢٦ : إذا اســتمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة

المـــادة ٢٧ : يتمــتع العــاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجـــب عقد عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجـــبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية

المـــادة ٢٨ : ينظم عقد العمل باللغة العربية، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصـــة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية .

المـــادة ٢٩ : يجـــوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة اشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل[١].

المـــادة ٣٠ : إذا نفذ متعهد فرعي العمل بالنيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لصالحه يكون الاثنان مسئولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد .

المـــادة ٣١ : لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المتفق عليه في العقد إذا أدى إلى تغيير مكان إقامته.

المـــادة ٣٢ : لا يجـــوز تكلـــيف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمـــل المـــتفق علـــيه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقـــوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين .

---

(١) أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة – شرح تفصيلي لمصطلحات العولمة والأقلمة " ص ٦٣ وما بعدها

المـــادة ٣٣ : يلـــتزم العـــامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسئولا عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوة قاهرة .

المـــادة ٣٤ : علـــى العـــامل التقـــيد بتطبيق شروط اللائحة الداخلية للمنشأة وبقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل .

الفصل الثاني

انتهاء عقد العمل الفردي

المادة ٣٥ : ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية :

باتفاق الطرفين .

بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية .

برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة .

بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطيا قبل الترك :

بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري .

بأســـبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة .

بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشـــهر بـــناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.

المـــادة ٣٦ : لا ينتهـــي عقـــد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل .

المـــادة ٣٧ : يـــبقى عقد العمل نافذا حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكـــية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمـــل الأصـــلي والجديـــد مســـئولين بالتضـــامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ

الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده .

المـــادة ٣٨ : لا ينتهـــي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بـــإغلاق المنشـــأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتا لمدة لا تزيد على شهرين ،وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة.

ينقضـــي الالـــتزام المذكـــور فـــي الفقرة (١) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صـــاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون [1] .

الفصل الثالث

إنهاء عقد العمل الفردي

المـــادة ٣٩ : لا يمكـــن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل :

١- الانخـــراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل.

٢- إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حاليا أو مارسها في الماضي.

---

[1] انظـــر د . عـــبد الفـــتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصرى والمقـــارن – التعليق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإداريـــة والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مائة عام " الجزء الخامس ص ٧٥ وما بعدها .

٣- إقـدام العـامل علـى رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمـل بإدعـاء خـرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة.

المادة ٤٠ : لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقـه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيا من المخالفات التالية :

١- انـتحاله شخصـية غـير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزوره لصاحب العمل .

٢- ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شـريطة أن يـبلغ صـاحب العمـل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٣- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعلـيمات المكـتوبة الخاصـة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول .

٤- تغيـبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية ، أو أكثر من خمسة عشـر يومـا متقطعة خلال السنة الواحدة ، على أن يكون قد انذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية .

٥- عـدم وفـاء العـامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول .

٦- إفشاءه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شانها أن تسبب الضرر الجسيم.

٧- إدانـته بحكـم نهائـي فـي جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة .

٨- وجــوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون .

٩- اعــتدائه بالضـــرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .

المــادة ٤١ : يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافئة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك .

المــادة ٤٢ : ١- يجــوز للعــامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احــتفاظه بحقوقــه القانونــية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق ، وذلك في أي من الحالات الآتية :

أ- تشــغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافا بينا عن العمل الذي اتفــق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة .

ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته .

ج - الثــبوت بــتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطرا على حياته .

د- اعــتداء صــاحب العمــل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير .

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً .

٢- اســتثناء ممــا ورد في البند (١) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خــلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافئة نهاية الخدمة، وثلثي مكافئة نهاية الخدمــة إذا كانــت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافئة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل .

المـــادة ٤٣ : يلــزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شـــهادات أو أدوات، كمـــا ويلــزم العـــامل بإعادة ما بحوزته من عهدة إلى صاحب العمل .

المادة ٤٤ : يمنح العامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته .

المـــادة ٤٥ : للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارهـــا أجـــر شـــهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضـــاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة ([1]) .

المـــادة ٤٦ : ١- يجـــوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضـــى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل .

٢- يحـــق للعـــامل الـــذي تلقى إشعارا من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيـــب عن العمل طيلة النصف الثاني من اجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملا فعليا في المنشأة.

٣- يعتبر تعسفيا إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك .

المـــادة ٤٧ : مـــع احـــتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضا عن فصله تعسفيا مقداره اجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض اجره عن مدة سنتين.

---

(1) انظـــر د . **عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولـــية "** دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومســـتويات التحكـــيم الدولـــى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المـادة ٤٨ : تحتسب مكافئة نهاية الخدمة وتعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة على أساس متوسط أجره الشهري في مدة السنة الأخيرة.

الباب الرابع

علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

المفاوضة الجماعية

المـادة ٤٩ : المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم ، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية .

المادة ٥٠ : تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير .

المـادة ٥١ : يحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل.

المادة ٥٢ : بناء على طلب أي من طرفي المفاوضة الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة [1] .

المادة ٥٣ : تجري المفاوضة الجماعية :

١- علـى مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة .

٢- علـى مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة .

---

[1] انظـر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٧٨ وما بعدها .

٣- على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال .

الفصل الثاني
اتفاق العمل الجماعي

المادة ٥٤ : اتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاما تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية .

المادة ٥٥ : يكون اتفاق العمل الجماعي ملزما من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة .

المادة ٥٦ : مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات، وتجري المفاوضة الجماعية بناء على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق ساريا إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز ان يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك .

المادة ٥٧ : وفقا لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى البنود التالية :

١- حرية ممارسة العمل النقابي .

٢- الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل .

٣- شروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل .

٤- لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشا عن تطبيق الاتفاق .

المادة ٥٨ : ١- تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على :

أ- جميع العاملين لدى صاحب العمل .

ب أصحاب العمل ومن يحل محلهم .

٢- لغــير طرفــي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناء على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة [١] .

المادة ٥٩ : يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي .

الفصل الثالث

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة ٦٠ : النزاع العمالي الجماعي هو النزاع الذي ينشأ بين واخد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية.

المــادة ٦١ : يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة ، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة

المــادة ٦٢ : إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزيــر إحالــة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال .

المادة ٦٣ : ١- إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة.

٢- إذا لــم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من:

قاض رئيساً للجنة.

ممثل عن الوزارة.

ممثل عن العمال.

---

(١) انظــر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٨٩ وما بعدها .

ممثل عن أصحاب العمل.

المـــادة ٦٤ : عـــند الـــنظر في نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنتي التوفـــيق أو التحكيم صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة .

المـــادة ٦٥ : خـــلال النظر في منازعات العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية .

الفصل الرابع

الإضراب والغلق

المـــادة ٦٦ : وفقـــا لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم .

المادة ٦٧ : ١- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر والى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحا أسباب الإضراب أو الإغلاق .

٢- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.

٣- فـــي حـــال الإضـــراب يكـــون التنبيه الكتابي موقعا من ٥١% من عدد العامليـــن فـــي المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشاة [1] .

٤- لا يجـــوز الإضـــراب أو الإغـــلاق أثـــناء إجـــراءات النظر في النزاع الجماعي.

٥- يترتـــب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق .

---

[1] انظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٥٢ وما بعدها .

الباب الخامس

شروط وظروف العمل

الفصل الأول

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

المادة ٦٨ : ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة .

المــادة ٦٩ : تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمـال الخطـرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.

المــادة ٧٠ : يجـب أن تـتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العـامل لا تزيد في مجموعها عن ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

المــادة ٧١ : ١- يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.

٢- يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.

المــادة ٧٢ : ١- للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية ، ويجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر .

٢- تحتسـب الـراحة الأسـبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل.

المــادة ٧٣ : يـوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم أخر بصورة منتظمة.

الفصل الثاني

الإجازات

المـــادة ٧٤ : ١- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عـن كـل سـنة فـي العمل ، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة .

٢- لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية .

٣- بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية .

٤. لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

المـــادة ٧٥ : للعـــامل الحـــق فـــي إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية .

المـــادة ٧٦ : للعـــامل الحـــق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير .

المـــادة ٧٧ : يســـتحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة.

المادة ٧٨ : يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية .

يجـــوز للعـــامل التغيـــب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة .

المادة ٧٩ : بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشرة يوماً ، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشرة يوماً أخرى .

المـادة ٨٠ : بـنظام يصـدر عن مجلس الوزراء، وبناء على اقتراح من الوزيـر بالتنسـيق مع الجهات المعنية يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام هذا الباب [١] .

الفصل الثالث

الأجـور

المادة ٨١ : يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل وان لم يؤد عملا لأسباب تتعلق بالمنشاة .

المـادة ٨٢ : ١- يدفـع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانونا شريطة أن يتم الدفع وفقا لما يلي :

أ- في أيام العمل ومكانه .

ب - في نهاية كل شهر للعاملين باجر شهري .

ج- فـي نهايـة كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو اليومية أو الأسبوع .

٢- لا يجـوز تأخـير دفـع اجـر العـامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

المـادة ٨٣ : ١- فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل : -

تنفيذا لحكم قضائي قطعي .

---

(١) انظـر د . عـبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمسـتويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومسـتويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ب- أيــة سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل حسم عن (١٠ %) من الأجر الأساسي.

ج – الغــرامات المفروضـــة على العامل وفقا لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه .

٢- لا يجــوز أن يــزيد مجمــوع مــا يحسم بمقتضى البندين (ب ، ج) من الفقــرة (١) أعلاه عن (١٥%) من الأجر الأساسي.

المــادة ٨٤ : لا يجــوز لصــاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غــرامة علــى العــامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة ، على أن يراعى ما يلي :

أ – لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر .

ب – لا يــتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة .

ج – أن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه .

د – تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشاة .

٢- للعــامل الحــق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابيا .

المادة ٨٥ : وفقاً لأحكام القانون يعتبر اجر العامل من الديون الممتازة .

المــادة ٨٦ : ١- بــناء على توصية من الوزير يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى " **لجنة الأجور**" من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال .

٢- تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال مسؤولية تسمية ممثليها في اللجنة .

٣ – يعين مجلس الوزراء رئيسا للجنة من بين أعضائها .

٤– للجنة الحق في الاستعانة بمن تراه مناسباً لإنجاز مهماتها .

المادة ٨٧ : تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية :

١– دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء .

٢– تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء .

المادة ٨٨ : تجتمع لجنة الأجور دوريا كل سنة مرة على الأقل، وتجتمع عند الضرورة بناء على طلب من رئيسها أو من ممثلي أي من أطرافها الثلاثة .

المادة ٨٩ : لا يجوز أن يقل اجر العامل عن الحد الأدنى المقر قانوناً .

الفصل الرابع

السلامة والصحة المهنية

المادة ٩٠ : بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق مع جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي :

١– وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة .

٢– الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل .

٣– وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة .

٤–الفحص الطبي الدوري للعمال .

المادة ٩١ : وفقا لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، و تعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشاة .

المـــادة ٩٢ : لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من اجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية [١] .

الباب السادس

تنظيم عمل الأحداث

المادة ٩٣ : يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر .

المـــادة ٩٤ : يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة اشهر .

المادة ٩٥ : لا يجوز تشغيل الأحداث في :

الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير .

الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية .

ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج .

الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران .

المادة ٩٦ : ١- تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يوميا .

٢- تـــتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.

المـــادة ٩٧ : تكـــون الإجازة السنوية للإحداث ثلاثة أسابيع سنويا ولا يجوز تأجيلها .

المـــادة ٩٨ : على المنشاة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الإحداث، وينظم صاحب العمل سجلا بكل ما يتعلق بهم .

---

[١] انظـــر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٦٥ وما بعدها .

المادة ٩٩ : يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شـروط صـحية واجتماعـية ملائمـة بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم .

الباب السابع

تنظيم عمل النساء

المـادة ١٠٠ : وفقـا لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة .

المادة ١٠١ : يحظر تشغيل النساء في :

الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير .

ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة اشهر التالية للولادة .

ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء .

المادة ١٠٢ : على المنشاة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات .

المـادة ١٠٣ : للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانيـن يوما الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة .

لا يجـوز فصـل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (١) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها .

المـادة ١٠٤ : للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع .

تحتسـب سـاعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (١) أعلاه من ساعات العمل اليومية .

المادة ١٠٥ : وفقا لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.

المادة ١٠٦ : على المنشاة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء .

الباب الثامن

تفتيش العمل

المـــادة ١٠٧ : بمقتضـــى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمـــل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديميا ومهنيا لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه .

يتمـــتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية .

المـــادة ١٠٨ : يقســـم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير علـــى أن يـــؤدي عمله بأمانة وإخلاص وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته .

المـــادة ١٠٩ : يراعى عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمة تفتيش ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشاة الخاضعة لتفتيشه .

المادة ١١٠ : يختص مفتش العمل بما يلي :

متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات .

تـــزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون .

إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله .

المادة ١١١ : يحق لمفتش العمل ما يلي :

دخـــول أماكـــن العمـــل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار مع وجوب إشعار صاحب العمل أو ممثله عند دخول المنشاة .

الاستفسار من صاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشان تطبيق أحكام وتشريعات العمل.

الإطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل واخذ صور أو مستخرجات منها .

اخـــذ عيـــنات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدى ملاءمتها لســـلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقا لأنظمة خاصة تضعها الوزارة .

إصـــدار الأوامـــر والتعلـــيمات لإزالـــة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.

المـــادة ١١٢ : علـــى أصـــحاب العمـــل أو مـــن ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش [١] .

المـــادة ١١٣ : علـــى مفتش العمل أن ينظم محضرا بالمخالفة التي يضبطها وله أن يتخذ أيا من الإجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلاءم وطبيعة المخالفة ومدى خطورتها :

إسداء النصح والإرشاد .

توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة .

التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشان المخالفة .

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " **الدساتير العربية والمستويات الدولية** " دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربـــية والدســـاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المـــادة ١١٤: يقدم مفتشو العمل إلى هيئة تفتيش العمل تقارير دورية شهرية وسنوية عن نتائج نشاطاتهم في التفتيش وفق نماذج تقرها الوزارة .

تقوم الوزارة بنشر تقرير عام دوري عن أعمال هيئة تفتيش العمل .

المـــادة ١١٥ : تصـــدر الوزارة التعليمات اللازمة لتنظيم عمل مفتش العمل والإجراءات اللازمة لتنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بهذا القانون [١] .

الباب التاسع

إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة ١١٦ : يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين .

المادة ١١٧ : عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي :

تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى اقرب مركز للعلاج .

تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسمانياً حال دون استمراره بالعمل .

إخطـــار الـــوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال ٤٨ ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار .

المادة ١١٨ : وفقا لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي:

عـــلاج العـــامل المصـــاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها .

جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولـــية " دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المـــادة ١١٩ : إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل ٧٥% مـــن أجـــره اليومـــي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز ١٨٠ يوماً .

المـــادة ١٢٠ : ١- إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائـــم اســـتحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقديـــاً يعـــادل اجر (٣٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمس مائة يوم عمل أو ٨٠% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر .

٢- إذا ترتـــب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.

٣- إذا ترتـــب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم .

المـــادة ١٢١ : وفقـــا لأحكـــام هـــذا القانون تقدر اللجنة الطبية نسبة العجز المســـتحقة عـــن إصـــابة العمل بمقتضى أحكام القانون أو النظام ذي العلاقة الساري المفعول وقت الإصابة .

المادة ١٢٢ : للمصاب الحق في الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار .

المـــادة ١٢٣ : ١- يســـقط حـــق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي :

عن فعل متعمد من المصاب .

تأثير الخمر أو المخدرات .

٢- يســـتثنى من أحكام الفقرة (١) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنســـبة ٣٥% فأكثر .

المــادة ١٢٤ : مـا لم يكن التأخير ناتجا عن عدم استقرار الإصابة أو عن عــذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة.

المــادة ١٢٥ : لا يحــول الــتعويض عن إصابة العمل دون الحصول على مكافأة نهاية الخدمة المستحقة .

المادة ١٢٦ : ينظم صاحب العمل سجلا تفصيليا لإصابات العمل .

يقــوم صــاحب العمل بإبلاغ الوزارة خطياً في حالة العجز الدائم خلال شهر مــن ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعه لهم .

المــادة ١٢٧ : ١- يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون[١].

٢- إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما.

المــادة ١٢٨ : إذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة الواردة فـــي الجــدول الملحق بهذا القانون خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته يلتزم صاحب العمل بجميع الحقوق المقررة له وفقا لأحكام هذا الباب من القانون.

المــادة ١٢٩ : لا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه إلا لســداد النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته لأي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه .

المــادة ١٣٠ : يحسب التعويض المستحق وفقا لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة اشهر .

---

[١] أنظــر د . عــبد الفــتاح مراد " شرح نظام منظمة التجارة العالمية والعولمة والأقلمة " ص ٦٣ وما بعدها .

الباب العاشر

العقوبات والأحكام الختامية

الفصل الأول

العقوبات

المادة ١٣١ : يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (١٠٠) دينار ولا تزيد على (٣٠٠) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار .

المادة ١٣٢ : يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (٥٠) دينار ولا تزيد على (١٠٠) دينار مع إلزامه بدفع فرق الأجر للعامل، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شانهم المخالفة .

المادة ١٣٣ : إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه فللوزير فضلا عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (١٣١) إغلاق المنشاة كليا أو جزئيا أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.

المادة ١٣٤ : يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الباب السادس والباب السابع والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (٢٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة .

المادة ١٣٥ : كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش يعاقب بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن (٢٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار.

المـــادة ١٣٦ : إذا خالف صاحب العمل أيا من أحكام المادتين (١١٧،١١٦) يعاقب بغرامة لا تقل عن(٣٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار .

المـــادة ١٣٧ : لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المنصوص عليها فـــي هـــذا الـــباب أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونيا لأسباب تقديرية .

المـــادة ١٣٨ : لأغـــراض تطبـــيق أحكام هذا القانون تحتسب قيمة الغرامة بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملة المتداولة قانونا .

الفصل الثاني
أحكام ختامية

المـــادة ١٣٩ : لمجلـــس الـــوزراء بناء على تنسيب الوزير إصدار الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

المـــادة ١٤٠ : يلغـــى قـــانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ المعمول به في محافظـــات الضـــفة الغربـــية وتعديلاته، وقانون العمل رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ المعمول به في محافظات غزة وتعديلاته وكل ما يخالف أحكام هذا القانون .

المـــادة ١٤١ : على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به بعد ثلاثين يوما من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية[١] .

صدر بمدينة غزة في : ٢٠٠٠/٤/٣٠ ميلادية .
الموافق ٢٦ محرم ١٤٢١هـ .

يـاسـر عـرفـات

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " التشـــريعات البرلمانـــية في الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٧٨ وما بعدها .

الباب الثاني

قانون العمل في المملكة العربية السعودية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في المملكة العربية السعودية وذلك فيما يلي :

نظام العمل والعمال

صدر المرسوم الملكي رقم م/ ٢١ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ بالموافقة على هذا النظام .

بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم ٧٤٥ وتاريخ ١٣٨٩/٨/٢٣ هـ .

ونشر بجريدة أم القرى في عددها رقم ٢٢٩٩ وتاريخ ١٣٨٩/٩/١٩هـ.

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة ١ : يسمى هذا النظام بنظام العمل .

مادة ٢ : تسري أحكام هذا النظام على :

أ- كل عقد يتعهد بمقتضاه أي شخص بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر .

ب- عقود التدرج (التلمذة الصناعية) .

ج- عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية والمؤسسات العامة

مادة ٣ : يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام :

أ- العمال في المنشآت العائلية التي لا تضم سوى أفراد أسرة صاحب العمل.

ب- الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة فيما عدا :

١- الأشـــخاص الذيــن يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها .

٢- الذيـــن يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة .

ج- خدم المنازل ومن في حكمهم .

مادة ٤ : ما لم يرد نص خاص لا تسري أحكام الفصل الثامن والمواد (١٦٤ ، ١٦٥، ١٦٦) على ما يلي :

أ- العمال الذين يعملون في محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل مـــن خمســـة عمال وليست من الأعمال التي ينشأ عنها مرض مهني مما هو منصوص عليه في جدول أمراض المهنة [١] .

ب- الملاحيـــن والربابـــنة الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طـــن الذيـــن يخضـــعون لأحكـــام الباب الثاني من النظام التجاري (التجارة البحرية) الموافق عليه بالأمر السامي ذي الرقم (٣٢) المؤرخ في ١٥ محرم الحرام ١٣٥٠هـــ .

مادة ٥ : لوزير العمل إعتبار كل المؤسسات التالية أو بعضها من المؤسسات التـــي تشـــملها أحكـــام المـــواد والفصول المبينة في المادة ٤ من هذا النظام وهي:-

١- أية مؤسسة يعمل فيها أحداث .

٢- أية مؤسسة يعمل فيها نساء .

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربـــية والدســـاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مـــادة ٦ : لا يجـــوز المســـاس بأحكام هذا النظام ولا بما اكتسبه العامل من حقـــوق أخـــرى بمقتضـــى أي نظام آخر أو اتفاقيات الإمتياز أو أي عقد من عقود العمل أو أي اتفاقية أخرى أو قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جـــرى بـــه العـــرف أو أعتاد صاحب العمل على منحه للعمال في منطقة أو مناطق معينة .

ويقـــع بـــاطلاً كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقرر له بموجب أحكام هذا النظام ولو كان سابقاً على العمل به .

مادة ٧ : يقصد بالعبارات أو الألفاظ التالية في هذا النظام المعاني الموضحة لها فيما يلي :

١- **البالغ :** هو الشخص الذي أتم من العمر ثمانية عشر عاما .

٢- **المـــراهق :** هو الشخص الذي تجاوز الخامس عشر ولم يتم الثامن عشر عاماً .

٣- **الحدث :** هو الشخص الذي لم يتم من العمر خمسة عشر عاماً .

٤- **اللجـــنة :** هـــي لجنة تسوية خلافات العمل المؤلفة بموجب أحكام الفصل الحـــادي عشـــر مـــن هذا النظام ، و(رئيس اللجنة) هو الموظف الذي يتولى رئاستها .

٥- **الخدمة المستمرة :** هي الخدمة غير المنقطعة مع نفس صاحب العمل أو خلفـــه القانوني من تاريخ ابتداء الخدمة ، وتعتبر الخدمة مستمرة في الحالات التالية :

أ- الإجازات النظامية أو المرخص بها من قبل صاحب العمل .

ب- حالات تغيب العامل عن عمله بعذر مشروع لمدد منقطعة لا تتجاوز في مجموعها ثلاثين يوماً في السنة .

ج- حالات توقف العامل عن العمل بسبب عائق لصاحب العمل أو صادر عنه ولا دخل للعامل فيه .

٦- **الأجـــر** : هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غـــير مكـــتوب مهمـــا كـــان نوع الأجر سواء أكان نقداً أو عيناً مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنـــتاج ســـواء كـــان ذلك كله أو بعضه من عمولات أو من الهبة إذا جرى العـــرف بدفعهـــا وكانـــت لها قواعد تسمح بضبطها . وبصورة عامة يشمل الأجـــر جمـــيع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها بما في ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة .

٧- **العامل** : هو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظارته ، مقابل أجر .

٨- **صاحب العمل** : هو أي شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر .

٩- **العـــامل المتدرج** : هو أي شخص يلتحق بخدمة صاحب عمل بقصد تعلم حرفة أو صناعة .

مـــادة ٨ : إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل مـــن أعمالــــه الأصلية أو جزء منها وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله ويكونان مسئولين عنها بالتضامن فيما بينهما .

مـــادة ٩ : يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محـــتوياته لـــيكون كل منهما على بينة من أمره. وعالماً بما له وبما عليه . ويجـــب فـــوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين

عـــاملاً فأكثر لائحة معتمدة من قبل وزارة العمل لتنظيم العمل في المؤسسة تتضمن ما يلي :-

أ- تصنيف العمال بحسب فئاتهم المهنية .

ب- فترات وساعات العمل والعطلات الرسمية ويوم الراحة الأسبوعية. وأيام دفع الأجور بمختلف فئات العمال .

ج- مناوبات العمل .

د- القواعـــد الخاصـــة بالحضور والتأخر والغياب والدخول إلى أماكن العمل والانصراف والتفتيش[١] .

هـ- الإجازات وشروط استحقاقها .

و- أي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل في المؤسسة.

كمـــا يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعـــال والمخالفـــات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل ، والجزاءات النقدية أو المسلكية المقابلة لها وفقاً لنموذج لائحة الجزاءات التي يصدرها وزير العمل ولا تكون هذه اللوائح أو أي تعديلات تطرأ عليها نافذة إلا بعد اعتمادها من قبل وزارة العمل .

مادة ١٠ : على صاحب العمل أو المدير المسئول أن يحتفظ في مكان العمل بســجلات وكشـــوف تتضمن الاسم الكامل لكل عامل وجنسيته وصناعته أو مهنـــته وتاريخ ميلاده أو سنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداءً خدمـــته وأجوره وتوابعها وما يطرأ على وضعه من تعديلات وما يوقع عليه مـــن جـــزاءات ومحاضر التحقيق المتعلقة بها وساعات العمل الإضافية وما

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونـــية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٣ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية " .

يحصـــل عليه من الإجازات والمميزات النقدية العينية التي يتقاضاها وتاريخ إنتهاء الخدمة وأسبابه والتعويضات التي حصل عليها بسبب ذلك، وغير ذلك من البيانات الضرورية المتعلقة بتنفيذ أحكام هذا النظام وخاصة ما تعلق منها بعمل الأحداث والنساء وإصابات العمل وأمراض المهنة .

مادة ١١ : في حالة تعدد الشركاء أو المديرين في أية مؤسسة يجب تسمية أحدهم من المقيمين في مكان العمل لكي يقوم بتمثيل صاحب العمل بحيث يكون مسئولاً عن أية مخالفة لأحكام النظام .

ويجـــب إخطار مكتب العمل المختص باسم ذلك الشريك أو المدير الذي يبقى مسئولاً أمامه إلى أن يبلغ بإخطار آخر ما يفيد استبدال غيره به .

مادة ١٢ : إذا حصل أي ادعاء ضد أي موظف من المكلفين بتنفيذ أحكام هذا الـــنظام بصـــدد قيامهم بواجبات وظيفتهم فيجري تحقيق هذا الادعاء بواسطة هيـــئة ثلاثية يختار وزير العمل أحدهم والثاني من ديوان الموظفين والعضو الثالث محقق إداري يسميه ديوان المظالم أو أية هيئة قضائية تحل محله.

وإذا اتضح من التحقيق عدم صحة الإدعاء أو كيديته فيعاقب مقدمه بقرار من اللجنة بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد عن عشرين ألف ريال.

وفـــي حالـــة ثبوت الادعاء على الموظف ترفع اللجنة تقريراً بذلك إلى وزير العمل للأمر باتخاذ ما يلزم بمقتضى الأحكام النظامية المرعية الإجراء.

مـــادة ١٣ : لا يجوز النظر في أية شكوى أمام أي لجنة عن المخالفات التي تقـــع ضد أحكام هذا النظام أو اللوائح والقرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة ولا يجوز النظر في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق موص عليها في هذا النظام بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ إنتهاء العقد.

كذلـك لا يجـوز النظر في أي دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصـوص عليها في أي نظام سابق بعد مضي سنة كاملة من تاريخ العمل بهذا النظام .

مـادة ١٤ : تـنظر الدعـاوى المترتـبة علـى أحكام هذا النظام على وجه الاسـتعجال ، ويجـوز للجـنة الحكـم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه.

مـادة ١٥ : تعتـبر المـبالغ المستحقة للعامل أو معوليه بمقتضى أحكام هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى [١] .

وللعـامل فـي سـبيل استيفائها كما لورثته إمتياز على جميع أموال صاحب العمـل. وفـي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية مؤسسته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة أو يدفع للعامل معجلاً حصة تعادل أجرة شهر واحد ، وذلـك قـبل سـداد أي مصـروف آخر بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية.

المـادة ١٦ : اللغـة العربية هي الواجبة الاستعمال بالنسبة لجميع المقررات والسـجلات والإخباريات والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه فـي هذا النظام أو في أي قرار أو أمر صادر تطبيقاً لأحكامه وكذا التعليمات والتعمـيمات التي يصدرها صاحب لعمل لعماله. وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي معتمداً دوماً.

مـادة ١٧ : تحسـب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري ما لم يتفق على خلافه.

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولـية " دراسـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٦٣ وما بعدها .

مــادة ١٨ : علــى صــاحب العمل قبل بدء العمل في أي مؤسسة أن يخطر مكتب العمل المختص كتابة بالبيانات الآتية :

أ- اسم المؤسسة ونوعها ومركزها والعنوان الذي توجه إليه المراسلات.

ب- طبيعة العمل الذي تمارسه المؤسسة أو الذي يحتمل أن تمارسه.

ج- نوع الطاقة المستعملة أو التي يحتمل استعمالها ومقدارها.

د- عدد العمال المراد استخدامهم في المؤسسة.

هـ- اسم مدير المؤسسة المسئول.

و- غير ذلك من البيانات التي يقتضيها تنفيذ هذا النظام.

وترسل البيانات الخاصة بالمؤسسات القائمة وقت بدء العمل بهذا النظام خلال ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل به.

مــادة ١٩ : علــى صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل المختص كتابياً في حالة تغيير شخص المدير المسئول بأسم المدير الجديد وذلك خلال سبعة أيام مــن تولي الأخير عمله. وإذا لم يوجد شخص معين كمدير مسئول للمؤسسة أو إذا لم يباشر الشخص المعين كمدير لعمله فإن من يقوم فعلاً بأعمال المدير أو صاحب العمل نفسه يعتبر مديراً مسئولاً للمؤسسة.

المــادة ٢٠ : يعتبر الشهر في تنفيذ أحكام هذا النظام ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك.

مــادة ٢١ : يــتم بالتشــاور بيــن وزير العمل ووزير الصحة إختيار أطباء لإصدار الشهادات اللازمة.

مادة ٢٢ : لا يجوز لأي من العمال كما لا يجوز لأي من أصحاب العمل أن يقــوم بعمــل مــن شــأنه إساءة استعمال أي حكم منصوص عليه في النظام والقــرارات واللوائــح الصادرة تنفيذاً لأحكامه كما لا يجوز لأي من العامل وصــاحب العمل القيام بأعمال من شأنها الضغط على حرية الآخر أو حرية

العمـــال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبنيانها مما يتـــنافى مـــع حـــرية العمـــل واختصاص السلطات المختصة في فض المنازعات وتسويتها.

ويعاقـــب المخـــالف بالعقوبات المنصوص عليها في هذا النظام وفي الأنظمة العامة .

الفصل الثاني

تفتيش العمل

مـــادة ٢٣ : يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر وزير العمل قراراً بتســـميتهم وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام .

مادة ٢٤ : يختص تفتيش العمل بما يأتي :

أ- مراقـــبة تنفـــيذ أحكام نظام العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشـــروط العمـــل والأجور ورقابة العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل ، وما يتعلق بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث.

ب- تـــزويد أصـــحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام.

ج- إبـــلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.

د- ضبط المخالفات لأحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له.

مـــادة ٢٥ : يقسم مفتشو العمل قبل مباشرة أعمال وظائفهم أمام وزير العمل بـــأن يـــؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشو سر أي اختراع صناعي أو غـــير ذلـــك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع

صلتهم بهذه الوظائف. ويحمل مفتشو العمل بطاقات تثبت صفتهم وتعطى لهم من الوزارة.

مـادة ٢٦ : علـى أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين والموظفين المكلفيـن بتفتـيش العمل التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم ، وأن يقدموا لهـم ما يطلبونه من بيانات وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم وأن يوفدوا مندوباً عنهم إذا ما طلب منهم ذلك.

مادة ٢٧ : يحق لمفتشي العمل :

أ- دخـول أيـة مؤسسة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات الليل أو النهار دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل.

ب- القـيام بـأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام ولهم على الأخص:

أولاً : سـؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.

ثانياً : الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والمستندات اللازم الاحتفاظ بها طـبقاً لأحكـام نظـام العمل والقرارات الصادرة بمقتضاه ، والحصول على صور ومستخرجات لها

ثالـثاً : أخـذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصـناعية وغـير الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمـال أو سلامتهم لغرض تحليلها في المخابر الحكومية ولمعرفة مدى هذا الأثر مع إخطار صاحب العمل أو ممثلة بذلك.

رابعاً : التأكد من تعليق الاعلانات والنشرات التي يوجب النظام تعليقها.

مـــادة ٢٨ : تعد وزارة العمل اللوائح التنفيذية المناسبة لضبط وتنظيم أعمال التفتـــيش المنصـــوص علـــيها فـــي المادة السابقة وتصدر بقرار من مجلس الوزراء.

مـــادة ٢٩ : علـــى من يقوم بالتفتيش أن يخطر بحضوره صاحب العمل أو ممـــثله. وذلـــك ما لم ير أن المهمة التي يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضي غير ذلك.

مـــادة ٣٠ : لمفـــتش العمل الحق في إصدار الأوامر إلى أصحاب العمل أو وكلائهم بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات المستعملة لديهـــم في الآجال التي يحددها وذلك لضمان الأحكام الخاصة بصحة العمال وســـلامتهم ، كما له في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً.

مـــادة ٣١ : علـــى مفتشي العمل أن يحيطوا بالسرية المطلقة الشكاوى التي تصـــل إلـــيهم بشـــأن أي نقص في الأجهزة أو أية مخالفة لأحكام النظام وألا يبوحوا لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى.

مـــادة ٣٢ : إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفة لنظام العمل أو القـــرارات الصـــادرة بمقتضاه يحرر ضبطاً على نسختين يثبت فيه المخالفة ويرفعه إلى مدير مكتب العمل لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف[1].

مـــادة ٣٣ : لمديـــر مكتب العمل والعمال ولمفتشيه عند الضرروة أن يطلبوا مـــن الســـلطات الإداريـــة المختصـــة ومن رجال الشرطة تقديم ما يلزم من مساعدة.

---

[1] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمـــة – شـــرح تفصيلى باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة " .

وإذا كـــان التفتــيش مـــتعلقاً بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش أن يصطحب معه ، بموافقة مدير مكتب العمل ، طبيباً مختصاً من وزارة العمل أو من وزارة الصحة.

مـــادة ٣٤ : يضـــع رئيس تفتيش العمل في المنطقة تقريراً شهرياً عن نشاط تفتــيش العمــل ونواحـــي التفتيش والمؤسسات التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعها ، كما يضع تقريراً سنوياً عن التفتيش في المنطقة ونـــتائجه وآثاره ويضمنه ملاحظاته ومقترحاته وترسل صورة من التقريرين الشهري والسنوي إلى وزارة العمل.

مـــادة ٣٥ : يضع وكيل الوزارة لشئون العمل تقريراً سنوياً عن التفتيش في المملكـــة ، يتضـــمن هذا التقرير كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ نظام العمل وعلى الأخص الأمور التالية:

١- بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.

٢- بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.

٣- إحصائيات بالمؤسسات الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.

٤- إحصائيات عن عدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون.

٥- إحصائيات عن المخالفات التي وقعت والجزاءات التي حكم بها.

٦- إحصائيات عن إصابات العمل.

٧- إحصائيات عن أمراض المهنة.

مادة ٣٦ : تضع الوزارة نماذج محاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش، والتنبـــيهات والإنـــذارات كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتعميمها على مكاتب العمل في مختلف المناطق.

مـــادة ٣٧ : بالإضـــافة إلـــى الشروط العامة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل :

أ- أن يكونوا متصفين بالحياد التام.

ب- ألا تكون لهم أي مصلحة مباشرة في المؤسسات التي يقومون بتفتيشها.

ج- أن يجتازوا فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر.

مادة ٣٨ : ينظم تمرين مفتشي العمل ومراقبيه في دورات تدريبية خاصة تجريها الوزارة ويراعى في هذه الدورات تمرين المفتشين بصورة خاصة على الأمور التالية :

أ- أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.

ب- أصول تدقيق السجلات والدفاتر.

ج- أصول إرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات النصوص النظامية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.

د-مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.

هـ- مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لجو ممارسة العمل [١] .

الفصل الثالث

مكافحة العطالة والتأهيل المهني للعاجزين

أولاً : مكاتب التوظيف

مادة ٣٩ : تنشئ الوزارة مكاتب للتوظيف في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال وتكون تحت إشرافها وتقدم هذه المكاتب خدماتها بدون مقابل

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٤٥ وما بعدها .

مـــن أجــل مساعدة العمال في إيجاد الأعمال المناسبة وأصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.

وتقـــوم بجمع المعلومات الضرورية وتحليلها عن مركز سوق العمل وتطوره لكي تكون في تناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشئون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي وتلتزم هذه المكاتب بالواجبات الآتية :

أ- تسجيل أسماء طالبي العمل وبيان مؤهلاتهم المهنية وخبراتهم ورغباتهم.

ب- الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب العمل.

ج- إحالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة.

د- تقديـــم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتدريب المهني أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.

هـــ- تسهيل نقل العامل من مهنة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى.

و- غير ذلك من الأمور التي يقررها وكيل وزارة العمل.

مـــادة ٤٠ : لا يجـــوز لأي شخص أن يعمل وكيل استخدام أو مقاولاً لتوريد العمـــال مـــا لـــم يكن مصرحاً له من وكيل وزارة العمل بذلك وحاصلاً على رخصـــة ســـنوية قابلـــة للتجديد وفقاً لتقدير السلطة المختصة ويكون خاضعاً لإشـــرافها ، ولا يجـــوز منح مثل هذه الرخصة إذا كان ثمة مكتب للتوظيف للـــوزارة أو لهيئة معتمدة منها يعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة اللازمة.

مادة ٤١ : لا يجوز لوكيل الاستخدام أو لمورد العمال أن يطلب أو يقبل من أي عـــامل سواء كان ذلك قبل اشتغاله أو بعده بموجب عقد العمل أية نقود أو مكافـــأة ماديـــة مقـــابل حصول العامل على عمل أو أن يستوفي من العامل مصاريف إلا وفقاً لما تقرره وتصدق عليه السلطات المختصة. ويعتبر العمال المقدمون من قبل وكيل الاستخدام أو مقاول توريد العمال (مقدم العمال) فور

إلحـــاقهم صاحب العمل لهم بالعمل عمالاً لديه لهم كافة الحقوق والامتيازات التـــي لعمـــال المؤسســـة الأصليين وتقوم العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشـــرة بدون أي تدخل من مقدم العمال الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل.

مادة ٤٢ : على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص بخطاب مسجل أو أي وسيلة تثبت الاستلام عن الوظائف والأعمال المستحدثة أياً كان نوعها مـــع بـــيان نوع كل منها ومكانها والأجر المخصص لها والشروط التي يجب توفـــرها لهذه الوظيفة والتاريخ المحدد لشغلها وذلك في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ خلوها أو استحداثها.

مـــادة ٤٣ : علـــى صاحب العمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص سنوياً خلال شهر ذي الحجة من كل عام البيانات التالية :

١- بياناً بعدد عماله وأسمائهم ووظائفهم ومهنهم وأجورهم وسنهم وجنسياتهم ورقم رخص عملهم وتاريخها.

٢- بياناً بالوظائف والأعمال الخالية والمستحدثة وأنواعها وأجرها وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي خلال السنة السابقة لتاريخ هذا البيان.

٣- تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته والنقص والزيادة المنتظرين في عدد الوظائف وذلك خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.

مـــادة ٤٤ : مـــع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الإمتياز وغيرها من الاتفاقـــات والأوامر من شروط خاصة بالتدريب والتعليم والابتعاث على كل صـــاحب عمـــل يستخدم مائة عامل فأكثر أن يدرب على الأعمال الفنية من عمالـــه السعوديين ما لا يقل عن ٥% من مجموع عماله وذلك وفقاً لبرنامج التدريب الذي تعده وزارة العمل.

ويحدد وزير العمل بقرار منه القواعد والشروط التي تتبع في التدريب ويبين الحـد الأدنـى والأقصـى لمدة التدريب والبرامج الدراسية النظرية والعملية وطريقة الاختبار والشهادات التي تعطي في هذا الشأن.

مـادة ٤٥ : يجـب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذي يستخدمون صاحب العمل عن ٧٥% من مجموع عماله وألا تقل أجورهم عن ٥١% من مجموع أجور عماله.

ولوزيـر العمل في حالة عدم توفر الكفاءات الفنية أو المؤهلات الدراسية أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً.

مـادة ٤٦ : لوزيـر العمل عند الاقتضاء أن يلزم أصحاب العمل في بعض الصـناعات أو المهـن وفي بعض المناطق بعدم جواز تشغيل العمال إلا عن طريق مكاتب التوظيف وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.

مـادة ٤٧ : تحدد بقرار من الوزير أنظمة سير العمل وتعليماتها في مكاتب التوظيف ونماذج السجلات والإخطارات والأوراق المتداولة في هذه المكاتب وكذلـك جداول لتصنيف المهن وفقاً للتصنيف الدولي للمهن وتكون أساساً في تنظيم عمليات التوظيف [١] .

ثانياً : تشغيل الأجانب

مـادة ٤٨ : العمـل حق للمواطن السعودي لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافـر الشـروط المنصـوص علـيها في هذا الفصل. والعمال السعوديون متساوون في حق العمل في جميع مناطق المملكة بدون تمييز.

---

[١] انظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " **تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمسـتويات الدولية** " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومسـتويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٧٨ وما بعدها .

مـادة ٤٩ : لا يجوز استقدام الأجانب بقصد العمل أو التصريح لهم بمزاولته لـدى الشـركات والمؤسسات الخاصة إلا بعد موافقة وزير العمل والحصول علـى رخصة العمل وفقاً للنموذج والإجراءات والقواعد التي تقررها وزارة العمل ولا تعطى هذه الرخصة إلا بعد توافر الشروط الآتية :

١- أن يكـون العـامل قـد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة.

٢- أن يكـون مـن ذوي الكفاءات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إلـيها الـبلاد ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود من أبناء البلاد لا يفي بالحاجة[١].

٣- أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل سعودي أو صاحب عمل غير سعودي مصـرح له بموجـب نظـام استثمار رؤوس الأموال الأجنبية وتحت كفالة صـاحب العمـل أو أن يكـون مـن أصحاب المهن الحرة ومكفولاً من أحد السعوديين أو يكون متعاقداً مع إحدى شركات الإمتياز وتحت كفالتها.

ويقصد بكلمة (العمل) في هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وكذلك أي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية.

مادة ٥٠ : على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين مهنياً للحلول محل غـير السـعوديين وذلـك بتحسين مستواهم في الأعمال الفنية التي يمارسها العمـال غـير السعوديين بحيث يحل العامل السعودي محل غير السعودي ، وعلـيه أن يعد سجلاً يقيد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين وذلك حسب الشروط والقواعد والمدد التي يقررها وزير العمل.

---

[١] أنظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .

ثالثاً : التأهيل المهني للعاجزين

مادة ٥١ : العاجز هو كل شخص نقصت قدرته فعلاً على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية.

مـــادة ٥٢ : يقصـــد بالتأهـــيل المهني الخدمات التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أي عمل آخر مناسب لحالته.

مـــادة ٥٣ : يقـــوم وزير العمل بالاتفاق مع الوزارات والمؤسسات المختصة بإنشـــاء وتنظـــيم المعـــاهد اللازمة للقيام بخدمات التأهيل المهني وتمنح هذه المعاهد للعاجز الذي تم تأهيله مهنياً شهادة تثبت ذلك، تحدد بياناتها بقرار من وزير العدل.

مـــادة ٥٤ : على كل صاحب عمل يستخدم (٥٠) عاملاً فأكثر وتمكنه طبيعة العمـــل لديه من استخدام العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنياً أن يستخدم ٢% من مجمـــوع عدد عماله منهم سواء كان ذلك عن طريق ترشيح مكاتب التوظيف أو مـــن غـــير هـــذا الطريق وعليه أن يرسل إلى المكتب المذكور بياناً بعدد الوظـــائف والأعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنياً وأجر كل منهم.

مـــادة ٥٥ : إذا أصـــيب أي عامل إصابة نتج عنها عجز لا يمنعه من أداء عمـــل آخـــر غير عمله السابق وجب على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العمـــل بســـبب العمـــل عنده توظيفه في العمل المناسب بالراتب المحدد لهذا العمـــل وذلك في حدود ١% من مجموع عماله ولا يخل ذلك بما يستحقه هذا العامل من تعويض عن إصابته [١] .

---

[١] انظـــر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

رابعاً : عقود التدرج

المـــادة ٥٦ : عقـــد الـــتدرج هو العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يســـتخدم عـــاملاً شاباً ليعلمه بصورة أصولية مهنة أو حرفة مهنية خلال مدة محددة يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل.

مـــادة ٥٧ : يجب أن يبلغ صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً متدرجين إحدى وعشـــرين ســـنة على الأقل وأن يكون حسن السمعة وحائزاً هو أو من يقوم بالتدريـــب علـــى المؤهـــلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد الـــتدرج فيها ، كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط الفنية المناسبة لتوفر للمتدربين الإمكانيات اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة.

مـــادة ٥٨ : يجـــب أن عقد التدرج كتابياً وأن يحدد فيه مدة التدرج ومراحله المتعاقـــبة والأجـــور المســـتحقة في كل مرحلة ، ويجب ألا تقل الأجور في المـــرحلة الأخيرة عن الأجور الدنيا المعطاة لعمل مماثل وأن يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.

مادة ٥٩ : يجب أن يكتب عقد التدرج على ثلاث نسخ على الأقل يحتفظ كل مـــن الطرفيـــن بواحـــدة منها وتودع الثالثة خلال أسبوع من توقيع العقد في مكتب العمل المختص ، ويعتبر التاريخ الرسمي الثابت للعقد هو تاريخ إيداع وتسجيل هذه النسخة في مكتب العمل.

ويوقـــع العقـــد مـــن قـــبل صاحب العمل أو ممثله الرسمي ومن قبل العامل المـــتدرج أو مـــن ولـــيه إذا كانت سنه تقل عن السادسة عشرة ، ويعفى عقد التدرج من رسوم التسجيل ومن الطوابع.

مادة ٦٠ : لوزير العمل اقتراح تحديد المهن التي يجري فيها تدرج العمال ، ومـــدة الـــتدرج فـــي كـــل مهنة أو حرفة ، وكذلك البرامج النظرية والعملية

وشـــروط الفحص والشهادة التي تعطى بانتهاء مدة التدرج ، على أن يصادق على هذا الاقتراح من قبل رئيس مجلس الوزراء.

مـــادة ٦١ : يحـــق لوزير العمل في جميع الأحوال أن يسمي خبيراً أو أكثر بشئون المهنة أو الحرفة المراد تنظيم التدرج فيها ، ليستأنس بتقريره في هذا التنظيم.

مـــادة ٦٢ : يخضع العامل المتدرج قبل بدء تدرجه إلى فحص طبي لفحص حالـــته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التي يريد أن يتدرج فيها ، وإذا كانـــت هذه المهنة تتطلب شروطا بدنية وصحية خاصة فيجب أن ينص الـــتقرير الطبي على توفر هذه الشروط في المرشح سواء كانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية (سيكلوجية).

مـــادة ٦٣ : علـــى صـــاحب العمـــل أن يعامل المتدرج كأب صالح فيرشده ويشـــرف علـــى ســـلوكه ، وأن يخبر وليه أو وصيه بالأخطاء الشديدة التي يرتكبها وبالانحرافات الأخلاقية أو الخلقية التي قد تبدو منه ، كما يجب عليه أن يخـــبر الولـــي أو الوصي وبدون تأخر في حالة مرض المتدرج أو غيابه وفي الأحوال التي تستدعي تدخلهما السريع.

وعلـــيه ألا يســـتخدم المـــتدرج إلا فـــي الأعمال والخدمات التي لها علاقة بممارسته وتعلمه المهنة أو الحرفة.

مادة ٦٤ : يجب على صاحب العمل أن يعلم المتدرج تدريجياً وبصورة تامة وطرائق المهنة أو الحرفة المتعاقد على التدرج فيها وأن يسلمه بنهاية تدرجه وثيقة تشعر بإنتهاء التدرج.

مادة ٦٥ : على العامل المتدرج أن يتقيد بتعليمات وإرشادات معلمه باحترام وأدب وأن يتعاون معه وأن يعاونه في حدود طاقته وقدرته.

مـــادة ٦٦ : لصاحب العمل أن يفسخ عقد التدرج إذا لمس من المتدرج عدم قابلية أو عدم قدرة على إكمال التدرج بصورة مفيدة ، وللمتدرج ولوليه أيضاً مثل هذا الحق.

وعلى الجهة التي ترغب في فسخ العقد إخطار الجهة الثانية بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن العمل.

مـــادة ٦٧ : يحـــق لوزيـــر العمل في المؤسسات والصناعات والمهن التي يحددها بقرارات منه أن يلزم هذه المؤسسات بقبول :

أ- عـــدد ونســـبة معينة من المتدرجين وفق الشروط والمدد والأوضاع التي يحددها الوزير وبموجب المادتين (٦٠) و(٦١)[1] .

ب- عدد ونسبة معينة من طلاب المعاهد الصناعية والمهنية وخريجيها بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية وذلك أيضاً وفق الشروط والأوضاع والمدد والأجور التي يحددها اتفاق يعقد بين الوزارة وبين إدارة المؤسسة المعنية.

مـــادة ٦٨ : يجـــوز أن يفرض بقرار من مجلس الوزراء رسم مالي يسمى رســـم التدريـــب المهني على المؤسسات الصناعية والمهنية التي يحدد القرار المذكور مجالاتها المهنية وعدد عمالها بناءً على عرض من وزير العمل.

وتخصـــص حصـــيلة رسم التدريب المهني لتمويل مؤسسات التدريب القائمة ومعاهدها ولإحداث مؤسسات ومعاهد عند الحاجة.

المادة ٦٩ : لصاحب العمل الحق في إبقاء المتدرج في خدمته بعد انتهاء مدة الـــتدرج أو عدم استخدامه وللمتدرج أيضاً الحق في البقاء للعمل عند صاحب

---

(١) أنظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالـــة الجنائـــية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبـــية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية " ص ٦٥ وما بعدها

العمـــل بعـــد انتهاء مدة التدرج أو عدم البقاء. وذلك ما لم ينص عقد التدرج على خلاف ذلك.

الفصل الرابع
عقد العمل

مادة ٧٠ : عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل يتعهد الأخير بموجـــبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل اجر ويتضمن شـــروط العمـــل المتفق عليها بينهما وذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين .

مـــادة ٧١ : لا يجـــبر صاحب العمل على إعادة تعيين العامل تحت الاختبار لمـــدة أكثر من ثلاثة أشهر بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري أو أكثر من شهر بالنسبة للعمال الآخرين .

ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحـــد ويجـــب الـــنص بصـــراحة وكتابة في العقد على أن العامل هو تحت الاختبار ، وأن تحدد المدة بصورة واضحة وإلا أعتبر العامل عادياً .

مـــادة ٧٢ : ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته فإذا استمر الطرفان بعد ذلك في تنفيذه أعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة .

مـــادة ٧٣ : إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بناءً علـــى سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري ، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين .

فإذا لم يراع الطرف الذي فسخ العقد المدة المنصوص عليها فإنه يكون ملزماً بـــأن يدفـــع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو المتبقـــي مـــنها. ويـــتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض وذلك

بالنســبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة [١] .

أمــا بالنســبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة.

مادة ٧٤ : إذا فسخ العقد لغير سبب مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر مــن هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره اللجنة المختصة على أن يراعى فيه مــا لحقــه مــن أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية. ويدخل في هذا التقدير بالنســبة للعامل نوع العمل ومدة الخدمة وسن العامل ومقدار ما كان يتقاضاه مــن أجــر والأعــباء العائلية الملقاة على عاتقه ومدى نقص دخله من عمله الجديد عن دخله من عمله القديم ومدى التعسف في قرار الفصل ومدى تأثير هذا القرار في سمعة العامل وغير ذلك من الظروف والملابسات وفقاً للعدالة والعرف الجاري.

مادة ٧٥ : للعامل الذي يفصل من العمل بغير سبب مشروع أن يطلب وقف تنفــيذ هــذا الفصل ويقدم الطلب إلى مدير مكتب العمل الذي يقع في منطقة محــل عمله خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسليم صاحب العمل للعامل قرار فصله أو إخطاره بذلك بخطاب مسجل أو بأية وسيلة تثبت الاســتلام وعلــى مدير مكتب العمل المختص أن يقوم فور تقديم الطلب إليه باتخــاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا لم تتم التسوية تعين عليه أن يحــيل الطلــب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى اللجنة المختصة التي تقع في منطقة محل العمل وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من

---

[١] انظــر د . عــبد الفــتاح مــراد " التشــريعات البرلمانــية فى الدول العربية والمســتويات الدولــية – دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٦٨ وما بعدها .

خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات المكتب وتوصياته التي يراها لإنهاء النزاع.

وعلى رئيس اللجنة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إليها بتحديد جلسة للنظر في وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة ويخطر العامل وصاحب العمل بموعد تلك الجلسة ومكان انعقادها مع تكليف العامل وصاحب العمل بحضورها ، ويرفق بكل إخطار صورة من مذكرة مكتب العمل ويكون الإخطار بخطاب مسجل أو بأية طريقة تثبت الاستلام.

وعلى اللجنة أن تفصل بصفة مستعجلة في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها في هذا الشأن نهائياً ويحدد في هذا القرار موعد جلسة للنظر في أصل الموضوع خلال الأسبوع التالي لصدور القرار. فإذا أمرت بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدي إلى العامل فوراً مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله ولصاحب العمل بعد صدور قرار وقف التنفيذ وفي خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ صدوره أن يعيد العامل إلى عمله مع دفع أجوره المتأخرة ويعتبر النزاع منتهياً ويثبت ذلك بمحضر أمام رئيس اللجنة يوقع عليه صاحب العمل والعامل ويصدق عليه رئيس اللجنة ويكون لهذا المحضر حجية القرارات التي تصدرها اللجنة. فإذا انقضت هذه المدة حصول أي تسوية تعين على اللجنة الفصل في أصل الموضوع خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار وقف التنفيذ .

ويجوز للجنة إذا رأت أن فصل العامل كان بغير سبب مشروع أن تحكم بإعادته إلى عمله مع دفع أجوره المتأخرة أو بدفع حقوقه النظامية وما

يستحقه من تعويض عما لحقه من أضرار ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل تم بسبب مشروع ويكون قرارها في هذا الشأن ابتدائياً.

ويعتبر الفصل قد تم بغير سبب مشروع إذا ثبت أنه جاء لاحقاً لمطالبة العامل صاحب العمل بحقوق مشروعة له ولم يثبت أن هناك سبباً مشروعاً آخر للفصل .

ويتعين في هذه الحالة إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله مع دفع أجوره من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل واعتبار خدماته متصلة.

كما يعتبر فصل العامل بغير سبب مشروع إذا كان هذا الفصل بسبب رفض العامل تنفيذ الأمر الصادر بنقله من مكان عمله الأصلي وكان النقل بغير سبب مشروع كاف يقتضيه العمل أو كان من شأنه إلحاق ضرر جسيم بالعامل.

ويتعين في هذه الحالة أيضاً إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله في مكانه الأصلي مع دفع أجوره المتأخرة من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل واعتبار خدماته متصلة.

ويسقط حق العامل في طلب وقف تنفيذ قرار فصله إذا لم يتقدم بطلب ذلك خلال مدة الخمسة عشر يوماً المحددة مع عدم الإخلال بحقه في المطالبة بحقوقه النظامية الأخرى خلال مدة السنة المحددة في المادة (١٣) من هذا النظام.

مادة ٧٦ : إذا أبرم عقد عمل من قبل أي شخص يعمل نيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لحسابه فإن كلا من صاحب العمل وذلك الشخص يكونان مسئولين بالتضامن عن أداء الالتزامات بموجب هذا النظام.

مادة ٧٧ : يجب أن يكون عقد العمل مكتوباً باللغة العربية على نسختين يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منها ويعتبر العقد قائماً ولو كان غير مكتوب

بحيث يجوز للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة الطرق ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت [١] .

أمـــا عمال الدولة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر عن السلطة المختصة مقام العقد.

مـــادة ٧٨ : لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلي إلـــى مكـــان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

مادة ٧٩ : لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمـــال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضـــاها بالأجر الشهري وتعتبر الدرجة المصنف عليها العامل حقاً مكتسباً له لا يجوز نقله إلى درجة أدنى منها.

كمـــا لا يجـــوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرروة وبما تقتضيه طبيعة العمل وعلى أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

مـــادة ٨٠ : لا يجوز لصاحب عمل يستخدم عمالاً أجانب أن يمنحهم أجوراً ومكافـــآت تـــزيد علـــى ما يعطيه العمال السعوديين عندما تتساوى كفاءاتهم ومقدرتهـــم الفنية ومؤهلاتهم العلمية إلا في الحدود التي تقتضيها الحاجة إلى اجتذاب العمال الأجانب.

---

[١] **انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمســـتويات الدولية "** دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومســـتويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المـــادة ٨١ : إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منـــتجات يملكهـــا صاحب العمل أو هي في عهدته وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عـــن قـــوة قاهـــرة ، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصــــلاح أو لإعـــادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر ، ولصاحب العمل الحق في التظلم عـــند الاقتضـــاء ، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه.

وللعـــامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المختصة فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بـــأقل مـــنه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

المـــادة ٨٢ : لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينقضي بوفاة العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله بعد إثبات ذلك بموجب شهادة طبية أو بمرضه مرضاً نتج عنه انقطاعه عـــن العمل لمدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية أو لمدد لا تزيد في مجموعها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة.

ويجـــب أن يثبـــت العجز أو المرض بشهادة طبية صادرة من طبيب مختص أعـــتمده صاحب العمل ، فإذا لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد فمن طبيب تعينه الجهة المختصة في الحكومة.

ويتعيـــن علـــى صـــاحب العمل أن يمتنع عن إنهاء العقد خلال فترة المرض وعلـــيه في حالات انقضاء العقد لأحد الأسباب المذكورة أن يدفع إلى العامل

مكافـــأة نهايـــة الخدمة كاملة طبقاً لأحكام هذا النظام وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل.

مـــادة ٨٣ : لا يجـــوز لصاحب العمل فسخ العقد بدون مكافأة أو سبق إعلام العـــامل أو تعويضـــه إلا في الحالات الآتية وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٢- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطـــع الأوامـــر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهـــر مـــن قبل صاحب العمل والخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

٣- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة.

٤- إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصـــاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.

٧- إذا تغيـــب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٨- إذا ثبـــت أن العـــامل غادر المستشفى أو أي مكان أعد لعلاجه بدون إذن المشـــرف على علاجه وذلك دون إخلال بحقه في الحصول على ما يستحق

مـــن تعويــض طبقاً لأحكام الإصابات والتعويض المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية.

٩- إذا ثبــت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

مـــادة ٨٤ : يجــوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد بدون سبق إعلان مع عدم الإخلال بحقه في مكافأة مدة الخدمة والتعويض عما لحقه من ضرر كما لو كان الفسخ صادراً من قبل صاحب العمل في الحالات الآتية :-

١- إذا لم يقم صاحب العمل بالتزاماته إزاء العامل.

٢- إذا كلفــه صـــاحب العمل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة العمـــل الذي ارتبط به بموجب العقد أو إذا قام صاحب العمل بنقل العامل من مكـــان عملـــه الأصـــلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته ومن شأنه إلحاق ضرر جسيم بالعامل ولم يكن له سبب مشروع تفرضه طبيعة العمل.

٣- إذا وقـــع مـــن صـــاحب العمـــل أو من ينوب عنه اعتداء أو فعل مخل بالأخلاق أو الآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

٤- إذا كـــان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يعمل على إزالته.

٥- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.

٦- إذا كـــان صاحب العمل قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائـــرة أو مخالفـــة شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

مادة ٨٥ : يلزم صاحب العمل بمصروفات إعادة العامل إلى الجهة التي أبرم فـــيها العقد أو استقدم منها خلال المدة التي يحددها مكتب العمل المختص بعد

تـــاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحـــد الأســـباب المبيـــنة فـــي المـــواد (٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) بشرط ألا يكون العامل قد باشر عملاً آخر في مكان عمله الأخـــير أو انقطع عن العمل قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع أو أقر كتابة أمـــام مكتب العمل المختص بعدم رغبته في العودة إلى المكان الذي أبرم فيها العقد أو المكان الذي استقدم منه.

فـــإذا لـــم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهات الإدارية المختصة بناءً على طلب مدير مكتب العمل ترحيل العامل فوراً بمصروفات ترجع بها على صـــاحب العمل ، ويجوز لمكتب العمل المختص أن يعفي صاحب العمل من هـــذا الالتزام في حالة فصل العامل وفقاً للمادة (٨٣) إذا طلب صاحب العمل ذلك مع مراعاة الظروف التي أحاطت بفصل العامل.

مادة ٨٦ : في حالة إنهاء أو انتهاء خدمات العامل ، على صاحب العمل أن يعـــيد إليه جميع ما أودعه لديه كما يحق للعامل الحصول من صاحب العمل بـــدون مقـــابل على شهادة خدمة تتضمن تحديد المدة التي قضاها في العمل والمرتب والامتيازات التي كان يتقاضاها ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه.

مـــادة ٨٧ : إذا إنتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة وجب على صاحب العمل أن يدفـــع للعـــامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عـــن كـــل ســـنة مـــن السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من الســـنوات التالية ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ويستحق العامل مكافـــأة عـــن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل كما يستحق العامل مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في صدر المادة في الحالات الآتية :

أ- إذا كلف بالخدمة العسكرية.

ب- إذا استقالت العاملة بسبب الزواج أو الإنجاب.

ج- إذا ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته.

(واستثناءً من حكم المادة السادسة من هذا النظام يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة كل أو بعض مبالغ العمولات والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص).

مادة ٨٨ : في العقود غير المحددة المدة يستحق العامل ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة السابقة إذا استقال من العمل بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد على خمس سنوات وثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات بشرط أن يعلم العامل صاحب العمل كتابة في جميع الأحوال المذكورة برغبته في الاستقالة قبل ترك العمل بثلاثين يوماً.

مادة ٨٩ : يجب الوفاء بجميع الالتزامات بالرغم من حل المؤسسة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو تجزئتها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل للغير أو غير ذلك من التصرفات ويعتبر عقد العمل ساري المفعول في جميع الحالات السابقة ما عدا التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به [١] .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مــادة ٩٠ : يكــون صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن عن تنفــيذ جمــيع الالــتزامات الناشئة عن العقد والمستحقة قبل التصرف الناقل للملكية أما الالتزامات الناشئة بعد ذلك فيتحملها صاحب العمل الجديد منفرداً.

أ - واجبات أصحاب العمل

مادة ٩١ : بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له يجب على صاحب العمل :

أ- أن يعــامل عمالــه بالاحترام اللائق وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس بكرامتهم أو دينهم.

ب- أن يســهل لموظفــي الجهــات المختصــة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقــبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصــادرة بمقتضــاه وأن يعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منه تحقيقاً لهذا الغرض .

ج- أن يعطــي العمــال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هــذا النظام بدون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل .

مــادة ٩٢ : يلــزم صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذيــن يحددهمــا العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك .

مــادة ٩٣ : إذا حضــر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التــي يلــزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم .

مـــادة ٩٤ : علـــى أصحاب العمل أو وكلائهم أو أي شخص له سلطة على العمـــال بتشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محرمة شرعاً إلى أماكن العمل فمـــن وجـــدت لديه أو تعاطاها تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية العقوبات الإدارية الرادعة .

مادة ٩٥ : على أصحاب العمل في المؤسسات التي يبلغ عدد عمالها العشرة فأكـــثر أن يعطـــوا إلـــى كلٍ من عمالهم بطاقة خدمة ممهورة بتوقيع صاحب العمل أو وكيله وبخاتم المؤسسة يذكر فيها اسم العامل وكنيته ومهنته وتاريخ ولادتـــه وجنســـيته وتاريخ استخدامه وأجوره مع توابعها وعند نهاية خدمته يضاف عليها تاريخ إنفكاكه وللوزير أن يصدر نماذج عن بطاقة الخدمة يلزم أصحاب العمل بالأخذ بها .

ب – واجبات العمال

مادة ٩٦ : بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له يجب على العمال :

أ- أن ينجزوا العمل المطلوب منهم بموجب عقد عملهم تحت إشراف صاحب العمل وإدارته ووفق تعليماته إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام والآداب العامة ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر.

ب- أن يعـــيدوا إلـــى صاحب العمل المواد غير المستهلكة وأن يعتنوا عناية كافية بالآلات والأدوات الموضوعة تحت تصرفهم.

ج- أن يلتزموا بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.

د- أن يقدمـــوا كـــل عون ومساعدة بدون أن يشترطوا لذلك أجراً إضافياً في حـــالات الكـــوارث والأخطـــار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.

هـ- أن يخضعوا وفقاً لطلب صاحب العمل إلى الفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليهم قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه وذلك بغية التحقق من خلوهم من الأمراض المهنية أو السارية وغير القابلة للشفاء.

و- أن يحفظوا الأسرار الفنية أو التجارية أو الصناعية للمواد التي ينتجونها أو التي ساهموا في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة وبصورة عامة جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

مادة ٩٧ (ملغاة) ١- إذا وفق العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة صاحب العمل فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة صاحب العمل.

٢- لكن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق صاحب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداع أو إذا كان صاحب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه من المخترعات .

٣- وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرات السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشآته [1] .

مادة ٩٨ : على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية وأن يحافظ عليها وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته

---

[1] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ووقايـــته مـــن الإصابات والأمراض وعليه أن يمتنع عن إرتكاب أي فعل أو تقصـــير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو تعطيل الوسائل المعدة لحماية صحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم .

ويجـــوز لصـــاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقاب كل عامل يخالف أحكام هذه المادة .

الفصل الخامس

عقد العمل البحري

مـــادة ٩٩ : كل عقد استخدام يجري بين صاحب سفينة أو ممول سفينة من ســـفن المملكة العربية السعودية التي لا تقل حمولتها عن ٥٠٠ طن أو ممثل عـــن أي مـــنهما وبين ملاح أو ربان للقيام بعمل على ظهر السفينة أو لرحلة بحرية هو عقد عمل بحري تطبق عليه أحكام هذا النظام فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الفصل والقرارات الصادرة بمقتضاه.

مادة ١٠٠ : يقصد بممول السفينة في تطبيق أحكام هذا الفصل ، كل شخص طبيعـــي ، أو كـــل شـــركة أو مؤسسة عامة أو خاصة يجري لحسابه تجهيز السفينة.

مـــادة ١٠١ : يقصد بالملاح في تطبيق هذا الفصل كل شخص من ذكر أو أنثى يتعهد أمام ممول السفينة أو ممثله بالعمل على ظهر السفينة.

مـــادة ١٠٢ : يخضـــع جمـــيع مـــن يعمل على ظهر السفينة لسلطة ربانها وأوامره.

مادة ١٠٣ : يجب أن تسجل في سجلات السفينة أو أن تلحق بها جميع عقود عمل الملاحين العاملين عليها وذلك تحت طائلة البطلان والمسئولية ، ويجب أن تكـــون هذه العقود محررة بصيغة واضحة لا تدع مجالاً للشك أو الخلاف حول الحقوق والواجبات المقررة فيها.

ويجــب أن يــنص في هذه في العقود في على ما اذا كانت معقودة لمدة غير معينة أو لسفر ، فإذا كانت معقودة لمدة معينة وجب تحديد هذه المدة بصورة واضحة ، وإذا كانت لسفرة وجب تحديد المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عــنده الســفرة وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العقد.

المادة ١٠٤ : يجب أن ينص عقد العمل البحري على نوع العمل المكلف به المــلاح وكيفــية أدائه ومقدار الأجور وتوابعها التي ستدفع له وغير ذلك من تفاصيل العقد.

المــادة ١٠٥ : يجب أن يعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها نظــام العمــل وشروطه على ظهر السفينة ، وهذه الشروط والنظم يجب أن تنص على :

١- الــتزامات الملاح وواجباته تجاه ممول السفينة وقواعد تنظيم العمل على ظهر السفينة.

٢- واجــبات ممول السفينة تجاه الملاحين من حيث الأجور الثابتة والمكافآت وغير ذلك من أنواع الأجر.

٣- كيفية تعليق دفع الأجور أو الحسم منها وكيفية دفع السلف على الأجور.

٤- مكان وزمان تصفية دفع الأجور وحسابها النهائي.

٥- قواعد وأصول تقديم الغذاء والمنامة على ظهر السفينة.

٦- مرض الملاحين وإصاباتهم.

٧- سلوك الملاحين وشروط ترحيلهم إلى بلدهم.

٨- إجازات الملاحين السنوية المدفوعة.

٩- مكافــأة نهاية الخدمة وغير ذلك من التعويضات التي تدفع بمناسبة إنهاء عقد العمل أو انتهائه.

مـــادة ١٠٦ : يجب أن يكون عقد العمل البحري مكتوبا على أربع نسخ تسلم إحداهـــا للربان والثانية للملاح والثالثة تودع لدى خفر السواحل والرابعة لدى وكالـــة وزارة العمـــل ويبيـــن بالعقد تاريخ إبرامه ومكانه واسم الملاح ولقبه وســـنه وجنسيته وموطنه والعمل الذي يلتزم به وأجره والشهادة التي تتيح له العمـــل فـــي الملاحـــة الـــبحرية والتذكرة الشخصية البحرية، فإذا كان العقد مخصصاً لرحلة واحدة تعين ذكر تاريخ السفر ومكانه.

مادة ١٠٧ : يشترط فيمن يعمل ملاحاً :

أ- أن يكون قد أتم من العمر ثماني عشرة سنة.

ب- أن يكون حاصلاً على شهادة تتيح له العمل في الخدمة البحرية.

مـــادة ١٠٨ : تدفـــع جميع استحقاقات الملاح بالعملة الرسمية ويجوز أداؤها بالعملـــة الأجنبية إذا استحقت والسفينة خارج المياه الإقليمية وقبل الملاح ذلك كتابة.

وللملاح أن يطلب من صاحب العمل صرف ما يستحقه من أجره النقدي لمن يعينه.

مـــادة ١٠٩ : على صاحب العمل إيداع المبالغ المستحقة للملاح المتوفي أو المفقود أو الذي يتعذر عليه الاستلام لدى رئيس اللجنة الابتدائية المختصة.

مـــادة ١١٠ : غذاء الملاحين ونومهم على نفقة صاحب العمل ويكون تنظيم ذلك بقرارات يصدرها وزير العمل [١] .

مـــادة ١١١ : لكل ملاح ساهم في مساعدة سفينة أخرى أو إنقاذها نصيب في المكافأة التي تستحقها السفينة التي يعمل فيها أياً كان نوع أجره.

---

[١] انظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولـــية " دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومســـتويات التحكـــيم الدولـــى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ١١٢ : يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير مكافأة أو تعويض إذا غرقت السفينة أو صودرت أو فقدت.

كما يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير مكافأة أو تعويض إذا أبطل السفر في بدئه بسبب ليس لصاحب العمل إرادة فيه وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة ما لم ينص في العقد على غير ذلك.

مادة ١١٣ : يلتزم صاحب العمل في حالة انقضاء العقد أو فسخه بما يلي :

أ- أن يعيد الملاح إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد.

ب- أن يتكفل بغذائه ونومه حتى بلوغه ذلك الميناء.

مادة ١١٤ : يجب ألا تزيد ساعات العمل على ظهر السفينة أثناء وجودها في عرض البحر على أربع وعشرين ساعة في اليومين المتتاليين أو مائة واثنتي عشرة ساعة في فترة أربعة عشر يوماً متتالية كما يجب ألا تزيد ساعات العمل إذا كانت السفينة في الميناء على ثماني ساعات في اليوم.

ويجوز تشغيل الملاح في أيام الراحة الأسبوعية إذا كانت السفينة في الميناء لمدة لا تزيد على ساعتين على الأعمال العادية وواجبات النظافة.

الفصل السادس

حماية الأجور

مادة ١١٥ : لمجلس الوزراء عند الاقتضاء الحق بتحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة.

ويصدر مجلس الوزراء قراره هذا بناءً على اقتراح من وزير العمل ، ويعتبر قرار مجلس الوزراء نافذاً منذ تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

ويستعين وزير العمل في اقتراح الحد الأدنى للأجور بلجنة تتكون من وكلاء وزارات العمـل ، المالـية والاقتصـاد الوطني ، البترول والثروة المعدنية ، والتجارة ، والصناعة.

ويضـيف إلـيهم وزير العمل بقرار منه عضوين آخرين يختارهما من أهل الخبرة والمعرفة وتدعى اللجنة كلما رأى وزير العمل حاجة لذلك.

مـادة ١١٦ : يجـب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه طبقاً للأحكام الآتية :-

أ- العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

ب- العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر.

ج- إذا كـان العمل يؤدى بالقطعة - ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصـل العـامل علـى دفعـة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

د- فـي غير ما ذكر من الأحوال تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

مادة ١١٧ : إذا انتهت خدمة العامل وجب دفع أجره فوراً أما إذا ترك العمل مـن تلقاء نفسه فيجوز في هذه الحالة دفع أجره خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تركه العمل.

مادة ١١٨ : من حق صاحب العمل ألا يدفع أجر العامل أو أي مبلغ مستحق لـه إلا إذا وقـع العامل بالاستلام على سجل خاص يعد لذلك في محل العمل وذلك وفقاً للنموذج الذي يصدر به قرار من وزير العمل.

مـادة ١١٩ : لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية :

أ- استرداد السلف أو ما دفع إليه زيادة عن حقه بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠% عشرة بالمائة من أجره.

ب- أقساط التأمين الاجتماعي المستحقة على العامل.

ج- اشتراكات العامل في صندوق الإدخار والسلف المستحقة للصندوق.

د- أقساط أي مشروع لبناء المساكن بقصد تمليكها للعمال أو أية مزايا أو خدمات أخرى إن وجدت وذلك وفقاً لما يقرره وزير العمل.

هـ- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١٢٦) وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلفه وفقاً لأحكام المادة (٨٢) .

و- كل دين يستوفي نفاذاً لأي حكم قضائي على ألا يزيد ما يحسم لقاء ذلك عن ربع الأجر المستحق للعامل بشرط أن يستوفى دين النفقة ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى[1] .

مادة ١٢٠ : في جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق ما لم يثبت لدى اللجنة إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف راتبه وفي هذه الحالة الأخيرة لا يمنح العامل أكثر من ثلاثة أرباع راتبه مهما كان الأمر .

مادة ١٢١ : إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير رضاه أو تأخير صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً بدون مبرر كاف للعامل أو لمن يمثله أو

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الضرائب في الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٦٣ وما بعدها .

لرئـــيس مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى اللجنة المختصة كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه بدون وجه حق أو يدفع، له أجوره المتأخرة.

ويجـــوز للجـــنة المذكـــورة إذا ثبت لديها أن صاحب العمل قام بحسم المبالغ المذكـــورة أو تأخر في سداد الأجر بلا مبرر أن توقع عليه غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر.

ويـــتم تحصـــيل جمـــيع المبالغ التي تقضي بها اللجنة في هذه الحالة بالطرق الإدارية [1] .

المـــادة ١٢٢ : يفـــترض فـــي أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً .خلا في مهنة من أداه.

المادة ١٢٣ : أ- إذا لم تنص عقود العمل أو نظام العمل أو النظام الأساسي للعمـــال على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل أخذ الأجر المقدر لعمل من ذات الـــنوع إن وجـــد وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يـــؤدي فـــيها العمـــل فـــإن لم يوجد تولت اللجنة المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

ب- ويتـــبع ذلـــك أيضـــاً في تحديد نوع الخدمة الواجب إتباعها على العامل أداؤها وفي تحديد مداها.

المـــادة ١٢٤ : تعتـــبر المـــبالغ التالية جزءً لا يتجزأ من الأجر وتحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه.

١- العمولة التي تعطي للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

---

[1] انظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولـــية " دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومســـتويات التحكـــيم الدولـــي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

٢- النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه • العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة.

٣- كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الأساسي أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءً من الأجر لا تبرعاً.

مادة ١٢٥ : يجب على صاحب العمل في المؤسسات التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها على أن يعلقها في مكان ظاهر في المؤسسة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من قبل وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزير أو الاعتراض عليها أصبحت نافذة.

وللوزير أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات والمكافآت تبعاً لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب العمل في إعداد لوائح المؤسسة الخاصة بهم.

ولا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات ولا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديباً وبدون أجر عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام وفي جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة أو أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، أو تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر.

مادة ١٢٦ : لا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً أو توقيع الجزاء عليه بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من

ثلاثيــن يوما للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً أو بأكثر من خمسة عشر يوماً للعمال الآخرين [١] .

ولا يوقع الجزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه وللعامل حق الاعــتراض أمــام اللجــنة المختصــة التــي تصدر قرارها النهائي في هذا الموضوع خلال مهلة أسبوع من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.

مــادة ١٢٧ : يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره وسبب توقيع الغرامات عليه وتاريخ ذلك.

الفصل السابع

الوقاية والخدمات الاجتماعية

مادة ١٢٨ : على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة ووقاية العمل وسلامته ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العامل أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

مادة ١٢٩ : على كل صاحب عمل مراعاة القواعد التالية :

أ- حفــظ المؤسسة في حالة صحية ونظيفة وخالية من الروائح الكريهة التي قد تنبعث عن المجاري أو أي مصدر آخر.

ب- تهوية غرف العمل في المؤسسة وتهيئة مساحة ومجال كاف للتنفس فيها وفقاً للمستويات والمقاييس الصحية التي يقررها وزير العمل.

---

(١) انظــر د . عــبد الفــتاح مــراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمســتويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومســتويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ج- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الأضرار الناتجة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات قد تتولد أثناء العمل.

د- إنارة المؤسسة بصورة كافية خلال ساعات العمل.

هـ- إعداد دورات مياه في أمكنة يسهل الوصول إليها بمعدل دورة مياه لكل خمسة عشر عاملاً أو أقل.

و- تأمين المياه الكافية الصالحة للشرب في أماكن مناسبة.

ز- تأمين المياه الكافية لاغتسال العمال وتسهيل استعمالها.

مادة ١٣٠ : إذا كان العمل يعرض أي شخص يعمل فيه لخطر إصابة بدنية أو تسمم أو مرض فلوزير العمل أن يصدر القرارات التي تحدد مثل هذا العمل والوسائل التي يجب على أصحاب العمل اتخاذها لحماية العمال وعلى صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يعلم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها.

مادة ١٣١ : على صاحب العمل أن يحيط دائماً وبصفة مستمرة بحواجز مناسبة لوقاية جميع الأجزاء المتحركة من مولدات الطاقة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة من الآلات سواء كانت ثابتة أو متنقلة إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وضعها أنها تكفل الوقاية التامة وكذلك يجب عليه تسييج الفتحات الأرضية وكافة العوائق التي قد تعرض العمال لخطر السقوط أو الاصطدام.

مادة ١٣٢ : صاحب العمل مسئول عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه بسبب إهماله اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله وعليه أن يعوضهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب الأنظمة العامة.

مـــادة ١٣٣ : علـــى كـــل صـــاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة ضد الحريق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحته بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.

مادة ١٣٤ : عل صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبي طبقاً للمســتويات التي يقررها وزير العمل بالاشتراك مع وزير الصحة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشــر كــيلو مــتراً علـــى خمسين عاملاً أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإســعاف ويخصــص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكــان الــذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك بـــدون مقـــابل سواء كان ذلك وقت العمل أو غيره فإذا زاد عدد العمال على الـــنحو المتقدم على مائة عامل وجب على صاحب العمل فضلاً عن ذلك أن يوفـــر لهـــم جمـــيع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يطلب علاجها الاســـتعانة بأطـــباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وفي حالة إجـــراء العملـــيات ونحـــو ذلك من الأمراض المستعصية تؤخذ النفقات من صندوق التأمينات الاجتماعية ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة فـــي المستشـــفيات الحكومية أو الخيرية ومن يقع على عاتقه دفعها ما يقرره وزيـــر العمل بالاتفاق مع وزير الصحة أو ما ينص عليه من أحكام في نظام التأمينات الاجتماعية.

وأمـــا إذا قـــل عدد العمال عن خمسين عاملاً فيجب على صاحب العمل أن يؤمـــن للعمال خزانة للإسعافات الطبية محفوظة بحالة صالحة ومحتوية على الأربطـــة والأدويـــة والمطهرات التي يقررها وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة وذلك لإسعاف العمال إسعافاً أولياً.

مـــادة ١٣٥ : على كل صاحب عمل يستخدم أكثر من خمسين عاملاً إبلاغ مكتـــب العمل المختص عن اسم الطبيب الذي اختاره لعلاج العمال وعليه في حالـــة اســـتخدام أكـــثر مـــن مائـــة عامل إبلاغ المكتب عن أسماء الأطباء والأخصـــائيين الذيـــن أختارهم لمعالجة العمال وبيان أسماء المستشفيات التي عيـــنها لذلـــك وفي كلتا الحالتين يجب عليه أن يخطر مكتب العمل المختص بالحد الأدنى للأيام المقررة لعيادة العمال بشرط ألا يقل ذلك عن ثلاث مرات في الأسبوع.

مادة ١٣٦ : على كل صاحب عمل أن يعد لكل عامل ملفاً طبياً موضحاً فيه نتـــيجة الكشـــف الطبي الموقع على العامل عند التحاقه بالعمل وبياناً بحالات مرضه وأطوار علاجه والمدد التي أنقطع فيها عن العمل على أن توضح فيه أنواع المرض العادي والمهني وإصابات العمل.

مادة ١٣٧ : يجب على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يعـــد لعمالـــه نظاماً للتوفير والادخار توافق عليه وزارة العمل على أن تكون مســـاهمة العـــامل فـــي هذا النظام اختيارية وأن يهيئ لهم على نفقته وسائل الراحة والترفيه المناسبة وذلك حسب المواصفات التي يقررها وزير العمل.

فإذا كان يستخدم خمسمائة عامل فأكثر فلوزير العمل بعد الأخذ بعين الاعتبار طبـــيعة مـــناطق العمل وظروفها وعدد العمال فيها أن يقرر قيام رب العمل على نفقته بكل أو بعض ما يأتي :-

أ- توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجيات الضرورية بأسعار معتدلة وذلك في مناطق العمل التي لا تتوفر فيها عادة تلك الحوانيت.

ب- توفـــير منتزهات وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل ومكتبات ثقافية للعمال.

ج- إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج من يعولونهم شرعاً علاجاً شاملاً مع مراعاة الأحكم الواردة في نظام التأمينات الاجتماعية.

د- توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوفر في المنطقة مدارس كافية وإيجاد مساجد في أماكن العمل.

هـ- إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال.

و- إعداد نظام للتعيينات والترقيات والعلاوات والمزايا التي يحصل عليها العمال توافق عليه وزارة العمل.

مادة ١٣٨ : على الشركات ذات الامتياز التي تعهد بتنفيذ بعض أعمالها من إنشاء أو صيانة أو غيرهما إلى متعهدين أن تشترط في عقود التعهد أن يقوم المتعهد تجاه عماله بتأدية جميع الحقوق وتحمل جميع الالتزامات التي تترتب للعمال فيما لو قامت الشركة ذات الامتياز نفسها بالأعمال.

مادة ١٣٩ : تطبق على عمال متعهدي الشركات ذات الامتياز الأنظمة الأساسية لعمال هذه الشركات ويستفيدون من جميع المنح والتعويضات ونسب الأجور المعمول بها في هذه الشركات.

مادة ١٤٠ : تتحمل الشركات ذوات الامتياز المسئولية القانونية إزاء عمال متعهديها تطبيقاً لأحكام المادتين السابقتين ولها لقاء ذلك أن تحتجز من قيمة أعمال متعهديها ما يضمن هذه المسئولية حتى انتهاء التعهد .

مادة ١٤١ : في كل التعهدات التي لا يطبق المتعهدون فيها أحكام المواد السابقة يحق لوزير العمل والشئون الاجتماعية إبطالها بقرار مستند إلى تقرير من رئيس مفتشي العمل في الوزارة بعد تحقيق خاص يقوم به.

مادة ١٤٢ : على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال إقامــتهم أو من مركز تجميع معين إلى أماكن العمل وإعادتهم يومياً إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية المنتظمة.

مادة ١٤٣ : يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عــن العمران التي تحدد بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية وبصفة خاصــة في المناجم والمقالع وفي مراكز التنقيب عن البترول واستخراجه أو استثماره بما يأتي :

أ- أن يوفــر للعمــال المســاكن الملائمــة بحيــث يخصص بعضها للعمال المتزوجيــن وتحدد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن ومقابل انتفاع العمال بها بقرار من الوزير.

ب- أن يقــدم لعمالــه ثــلاث وجبات غذائية في اليوم في أماكن يعدها لهذا الغــرض وتكــون نظــيفة ومستوفية للشروط الصحية وتحدد أنواع وكميات الطعــام لكــل وجــبة وما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من الوزيــر وفي حالة تقديم الوجبات كلها أو بعضها داخل المنجم يجب أن تقدم للعمــال مغلفــة تغلــيفاً صــحياً أو معبأة في أوان محكمة الغطاء ولا يجوز الاستعاضة عن تقديم الوجبات الغذائية بأي بدل مالي .

ج- أن يوفــر لعماله الخدمات الطبية والاجتماعية والثقافية التي تحدد بقرار وزاري .

د- كمــا يلــزم صــاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون عملاً في مناطق التنقيب ويقــيمون فــي مخــيمات أن يقدم لعماله مجاناً وبدون مقابل مخيمات لائقة للســكنى ويوفر لهم الماء الصالح للشرب ويقدم لهم ثلاث وجبات غذائية في الــيوم في أماكن يعدها لهذا الغرض تكون مستوفية الشروط الصحية وتحدد

أنـــواع الطعـــام وكمـــياته بالنســـبة لكـــل وجبة بقرار من الوزير ولا يجوز الاستعاضة عن تقديم الوجبات بمقابل أي بدل مالي .

هـــ- وللعـــامل في حالات صحية خاصة وعملاً بإشارة الطبيب أن يطلب طعامـــاً خاصاً يناسب وضعه الخاص وعند تعذر الاستجابة إلى طلبه فإن له المطالبة بتعويض مالي عن الوجبة .

مادة ١٤٤ : على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملة فأكثر تهيئة مكان مناســب يكــون في عهدة ممرضة مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات .

الفصل الثامن

إنشاء مؤسسات جديدة

مـــادة ١٤٥ : كل شخص يريد إنشاء مبانٍ لاستعمالها في مشروع جديد أو إضافة أية ملحقات لمشروع قائم يدار بالآلات الميكانيكية أو زيادة القوة الآلية المســتخدمة في إدارة المشروع أو تحويل مبان قائمة إلى مشروع يدار بآلات ميكانيكــية وكـــان يستخدم عشرين عاملاً عن الأقل عليه أن يتقدم إلى وزارة الــتجارة والصناعة (مركز الأبحاث الصناعية) بطلب الترخيص اللازم مرفقاً به ما يأتي : -

أ- خارطة الموقع.

ب- تصميم البناء.

ج- مخططاً يبين مواقع الآلات والأجهزة ومواصفاتها.

د- رسوم الآلات أو صورها.

وعليه بالإضافة إلى ذلك أن يقدم أية بيانات أخرى توضح نوع العمل المزمع القيام به في البناء طبقاً لما تطلبه وزارة التجارة والصناعة.

ويجـب أن تتضـمن خرائط المباني والموقع تفصيلات مواقع جميع الأبواب والـنوافذ وأبعادها ووسائل التهوية والسلالم ووسائل النجاة من الحريق وغير ذلـك مـن الوسـائل الصحية ، وعند اقتناع الوزارة المذكورة أن المباني أو الإضـافات أو الزيادات تتفق وحكم هذا النظام والتنظيمات الصادرة بمقتضاه فعلـيها أن توافق نهائياً على الترخيص إن لم يكن للبلديات علاقة مباشرة في ذلـك وللـوزارة المذكورة استطلاع رأي وزارة الصحة من الناحية الصحية عند الاقتضاء.

مـادة ١٤٦ : إذا تبين لمكتب العمل أن أي بناء أو جزء منه أو أي جزء من الطـرق أو الآلات أو الأجهـزة في مؤسسة ما بحاجة ينجم عنها خطر على حـياة الإنسان وسلامته فله بعد أخذ رأي الوزارة المذكورة في المادة السابقة أن يصدر إلى مدير المؤسسة أمراً كتابياً يطلب فيه أن يقوم خلال فترة محددة بإجـراء الإصـلاحات اللازمـة وأن يقـدم تقريراً فنياً يدل على قيامه بهذه الإصـلاحات فـي الموعـد المحدد ولمكتب العمل أن يعين في أمره الكتابي وسـائل الوقاية التي رؤي اتخاذها لمنع أي خطر وله أن يمنع استعمال الآلة أو البناء مصدر الخطر إلى أن يتم إصلاحه أو تغييره.

ولمديـر المؤسسـة أن يتظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إعلامه إلى وزير العمل الذي له بعد التشاور مع وزير التجارة والصناعة تأييد الأمر أو تعديله أو إلغاؤه ولا يترتب على تقديم التظلم وقف إجراءات الوقاية التي أمر مكتب العمـل اتخاذهـا كما لا يترتب عليه وقف تنفيذ الأمر المتظلم منه ما لم يقرر وزير العمل ذلك [١] .

الفصل التاسع

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ١٤ وما بعدها .

ساعات العمل - الراحة الأسبوعية - الإجازات

مادة ١٤٧ : لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع لسائر شهور السنة عدا شهر رمضان المبارك فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على ست ساعات في اليوم أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة للصلاة والراحة والطعام. ويجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار كالمؤسسات الموسمية والفنادق والمقاصف والمطاعم وغيرها ويجوز تخفيض ساعات العمل في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة ويكون تحديد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير العمل.

المادة ١٤٨ : تنتظم ساعات العمل بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متوالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف الساعة خلال مجموع ساعات العمل وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.

أما في المعامل التي يكون فيها العمل على أفواج متعاقبة في الليل والنهار فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والصلاة والطعام.

مادة ١٤٩ : يعتبر يوم الجمعة وهو يوم العطلة الرسمية يوم راحة بأجر كامل ويجوز لصاحب العمل بعد موافقة مكتب العمل المختص أن يستبدل هذا اليوم لبعض عماله بأي يوم من أيام الأسبوع على ألا تزيد أيام العمل في

الأسبوع على ستة أيام وعلى أن يمكن العمال في جميع الأحوال بالقيام بواجباتهم الدينية.

مادة ١٥٠ : يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بإحكام المواد (١٤٧،١٤٨،١٤٩) ، من هذا النظام في الأحوال الآتية :

أ- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي عن ثلاثين يوماً في السنة.

ب- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

ج- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

ويشترط في الحالتين الأخيرتين إيلاغ مكتب العمل المختص خلال ٢٤ ساعة لبيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على تأييد كتابي بالموافقة.

د- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير العمل ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم.

مادة ١٥١ : يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجره العادي مضافاً إليه (٥٠%) خمسين بالمائة فإذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد أو العطلات الرسمية كان على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل العادية أو الإضافية.

مادة ١٥٢ : لا تسري أحكام المادتين (١٤٧ ، ١٤٨) على الحالات الآتية :

أ- الأعمـــال التحضيرية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل انتهاء العمل أو بعده.

ب- العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.

ج- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

د- العمـــل في عمليات الحفر أو التنقيب عن البترول أو المعادن في المناطق النائية.

وتحـــدد الأعمال المبينة في الفقرات (أ، ب، ج) من هذه المادة الحد الأقصى لســاعات العمل فيها بقرار من وزير العمل أما الأعمال المبينة في الفقرة (د) فيجـــب ألا يـــزيد مجمـــوع ساعات العمل الفعلية فيها على (٤٨) ساعة في الأسبوع.

مــــادة ١٥٣ : يستحق كل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل عاماً كاملاً إجـــازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً بأجر كامل يُدفع مقدماً. وتزاد الإجازة إلى (٢١) يوماً متى ما أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمـــل وللعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل للسنة التالية إجازته السنوية أو أياماً منها وليس له التنازل عنها.

ويحق لصاحب العمل أن يختار تواريخ هذه الإجازات حسب مقتضيات العمل أو أن يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله.

مادة ١٥٤ : للعامل الحق في الحصول على أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا تـــرك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازتـــه عنها كما يستحق أجرة الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

مـــادة ١٥٥ : لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل ولا تزيد على عشرة أيام في السنة [١] . •

مـــادة ١٥٦ : يجـــوز للعـــامل الحصول على إجازة بدون أجر لا تزيد على عشرة أيام في السنة وذلك بشرط موافقة صاحب العمل.

مـــادة ١٥٧ : لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بإجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر ، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قـــد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له منها.

مـــادة ١٥٨ : علـــى صـــاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يعطـــي للعـــامل الـــذي يثبت مرضه بموجب شهادة طبية صادرة من طبيب مختص اعتمده صاحب العمل ، فإن لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد فمن طبيـــب تعينه الجهة المختصة في الحكومة – إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية خلال السنة الواحدة.

مـــادة ١٥٩ : للعامل الحق بإجازة ثلاثة أيام لزواجه ويوم واحد بأجر كامل في كل الحالتين الآتيتين:–

١– في حالة ولادة ولد له.

٢– في حالة وفاة زوجة أو أحد أصوله أو فروعه.

ويحـــق لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمســـتويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومســـتويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل العاشر

تشغيل الأحداث والنساء

أولاً : أحكام مشتركة :

المـادة ١٦٠ : لا يجـوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في الأعمال الخطـرة أو الصـناعات الضارة كالآلات في حالة دورانها بالطاقة والمناجم ومقـالع الأحجـار ومـا شـابه ذلـك، ويحدد وزير العمل بقرار منه المهن والأعمـال التـي تعتـبر ضـارة بالصـحة أو من شأنها أن تعرض النساء والأحـداث والمراهقيـن لأخطار معينة مما يجب معه تحريم عملهم فيها أو تقيـيده بشـروط خاصـة ، ولا يجـوز في حالة من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها.

مـادة ١٦١ : لا يجـوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء أثناء فترة من الليل فيما بين غروب الشمس وشروقها لا تقل عن إحدى عشرة ساعة إلا في الحـالات التـي يصـدر بها قرار من وزير العمل في المهن غير الصناعية وحالات الظروف القاهرة.

مـادة ١٦٢ : لا يجـوز تشـغيل الأحـداث والمراهقين مدة تزيد على ست ساعات في اليوم ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المـادتـان (١٥٠ ، ١٥٢) من هذا النظام .

ثانياً : تشغيل الأحداث :

المادة ١٦٣ : لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يتم الثالثة عشرة من عمره ولا يسـمح لـه بدخول أماكن العمل ولوزير العمل أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق بقرار منه.

ويجـب علـى صـاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية وأن يقوم بحفظها في ملفه الخاص :

١- شـهادة رسـمية بميلاده أو شهادة تقدير سنه صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من وزارة الصحة .

٢- شـهادة بلياقة الصحة للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص مصدق عليها من وزارة الصحة.

٣- موافقة ولي أمر الحدث.

ويجـب علـى صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل المختص عن كل حدث يسـتخدمه خـلال الأسـبوع الأول من تشغيله ، وأن يحتفظ في مكان العمل بسـجل خـاص للعمال الأحداث يبين فيه أسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولـي أمره ومحل إقامته وتاريخ استخدامه وذلك بالإضافة إلى السجل العام المنصوص عليه في المادة (١٠) من هذا النظام.

ثالثاً : تشغيل النساء :

مـادة ١٦٤ : للمـرأة العاملـة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السـابقة علـى التاريخ المنتظر لولادتها والأسابيع الستة اللاحقة لها ، ويحدد الـتاريخ المـرجح للـولادة بواسطة طبيب المؤسسة أو بموجب شهادة طبية مصـدقة مـن وزارة الصحة ولا يجوز لأي صاحب عمل تشغيل أي امرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة لولادتها.

وتدفـع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع نصف الأجرة إذا كان لهن في خدمة صاحب العمل سنة فأكثر والأجرة الكاملة إذا كان لهن في خدمته ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع الأجرة للعاملة أثناء إجازتها السنوية العاديـة التـي يحـق لهـا أن تأخذها بموجب أحكام هذا النظام إذا كانت قد اسـتفادت فـي السـنة نفسـها من إجازة وضع بأجر كامل ويدفع لها نصف الأجـرة أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف أجرة.

مـــادة ١٦٥ : يحق للعاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تـــأخذ بقصـــد إرضـــاع مولودهـــا الجديد فترة للاستراحة أو فترات لا تزيد بمجموعهـــا علـــى الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال.

مـــادة ١٦٦ : يتحمل صاحب العمل مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة.

مـــادة ١٦٧ : لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة تمتعها بإجازة الحمل والولادة.

مـــادة ١٦٨ : لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عـــن العمل أو الوضع بشرط أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة على ألا تـــتجاوز مـــدة غـــيابها ستة أشهر. ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأســـباب المنصـــوص عليها في هذا النظام خلال الأشهر الستة السابقة على التاريخ المتوقع للولادة وإذا فصلت العاملة خلافاً لأحكام هذه المادة تعين على اللجنة المختصة الحكم بإعادتها إلى عملها.

مـــادة ١٦٩ : يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الفصل إذا ثبت أنهـــا عملـــت لـــدى أي صـــاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها. ولصـــاحب العمـــل الأصـــلي في هذه الحالة أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد منها ما أداه لها.

مادة ١٧٠ : يستثنى من الأحكام المانعة أو المقيدة لعمل المراهقين والأحداث النساء العمل في المؤسسات الخيرية أو الرسمية التي لها صفة التعليم المهني أو المسلكي ، على أن يحدد في نظام هذه المؤسسات نوع المهن والصناعات وساعات العمل وشروطه وملاءمته لمقدرة العمال الصحية وأن يصادق على هذا النظام من قبل الوزارة بعد استطلاع رأي وزارة الصحة.

مــادة ١٧١ : في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء وفي جميع المهن يجب أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن [١] .

الفصل الحادي عشر

في لجان العمل وتسوية الخلافات

مادة ١٧٢ : لجان العمل وتسوية الخلافات هي :

أ- اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات.

ب- اللجان العليا لتسوية الخلافات.

مــادة ١٧٣ : تؤلــف بقرار من مجلس الوزراء ، في كل مكتب من مكاتب العمــل الرئيسية والفرعية في المملكة اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات بناءً علــى ترشــيح وزير العمل وتشكل كل لجنة من ثلاثة أعضاء من أصحاب الخــبرة في القضايا الحقوقية. ويجب أن يكون الرئيس من حملة الإجازة في الشــريعة. كمــا يجب أن يكون واحد على الأقل من العضوين الآخرين من حملة الإجازة في الشريعة كما يجب أن يكون واحد على الأقل من العضوين الآخريــن من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق . ويحدد القرار من بينهم رئيساً.

مادة ١٧٤ : تختص اللجنة الابتدائية بما يلي :

أولاً : بالفصل نهائياً في :

أ- خلافات العمال التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

ب- الخلافــات المــتعلقة بوقــف تنفيذ قرارات فصل العمال المرفوعة وفق أحكام هذا النظام.

---

[١] انظــر د . عــبد الفتاح مراد " **الدساتير العربية والمستويات الدولية** " دراسة مقارنــة بيــن الدســاتير العربــية والدســاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها.

ج- الخلافات المتعلقة بتوقيع الغرامات أو بطلب الإعفاء منها.

ثانياً : الفصل ابتدائياً فيما يلي :

أ- خلافات العمال التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

ب- خلافات التعويض عن إصابات العمل أياً كانت قيمتها.

ج- خلافات الفصل عن العمل.

مادة ١٧٥ : تؤلف بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة العليا لتسوية الخلافات تؤلف من خمسة أعضاء ثلاثة منهم يمثلون وزارة العمل والشئون الاجتماعية والرابع عن وزارة التجارة والصناعة والخامس عن وزارة البترول والثروة المعدنية ويسمى أحدهم رئيساً في نفس قرار مجلس الوزراء على ألا تقل مرتبته عن الثانية.

ويجب أن يكون رئيس اللجنة العليا وأعضاؤها من المتصفين بالحيدة والخبرة في الشئون الحقوقية.

مادة ١٧٦ : تختص اللجنة العليا بالفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع الخلافات التي ترفع للاستئناف أمامها، كما تختص بفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام بحق المخالفين لأحكامه.

مادة ١٧٧ : يصدر مجلس الوزراء لائحة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة أمام اللجان الابتدائية واللجنة العليا.

ويصدر وزير العمل قراراً بتشكيل ديوان لكل من هذه اللجان وعدد الكتاب والمباشرين والموظفين والإداريين المنتدبين لهذه الأعمال.

مادة ١٧٨ : تصدر اللجنة العليا واللجان الابتدائية قراراتها بأغلبية أراء أعضائها ، ويجب أن تكون القرارات مسببة وموقعة من جميع الأعضاء على أن يكون للمخالف فيها ذكر سبب مخالفته.

مـــادة ١٧٩ : كل لجنة من هذه اللجان لها وحدها دون غيرها حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بعقود العمل. ولها إحضار أي شخص لاستجوابه أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب كما يجوز لها الإلزام بتقديم المستندات أو الأدلة واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تقرها.

وللجنة حق الدخول في أي مكان تشغله المؤسسة من أجل إجراء التحقيق المطلوب وفق أحكام هذا النظام.

مـــادة ١٨٠ : ترفع الدعاوى أمام اللجنة الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها وتصدر اللجنة حكمها في خلال المدة وطبقاً للإجراءات المشار إليها في المادة (١٧٧).

وإذا رغب أحد طرفي النزاع استئناف القرار الصادر من اللجنة الابتدائية فعليه أن يقدم طلب الاستئناف إلى اللجنة العليا خلال ثلاثين يوماً من تبليغه صورة القرار الراغب في استئنافه[١].

مـــادة ١٨١ : يحدد رئيس اللجنة العليا موعداً للنظر في القضية المستأنفة أمامه خلال خمسة عشر يوماً من تسجيل عريضة الاستئناف في قلم اللجنة. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها في النزاع المستأنف أمامها على وجه السرعة وفي موعد لا يتجاوز الثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة.

مـــادة ١٨٢ : إذا لم يستأنف قرار اللجنة خلال المدة المحددة في المادة ١٨١ أصبح نهائياً واجب التنفيذ. وتعتبر قرارات اللجنة العليا واجبة التنفيذ فور تبليغها إلى الأطراف المعنيين وتعتبر المصالحة ملزمة لطرفي النزاع فور تسجيلها لدى إحدى اللجان المختصة.

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى " ص ٧٨ وما بعدها .

المـــادة ١٨٣ : يحــق فـــي جمــيع الأحـــوال للفريقين المتنازعين أن يعينا بالتراضـــي محكماً واحداً عن الفريقين أو محكماً واحداً أو أكثر عن كل فريق ليفصل المحكم أو المحكمون في الخلاف وذلك عوضاً عن اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل.

فـــإذا لم يتفقوا على انتخاب وازع وجب على رئيس اللجنة الابتدائية التي يقع مقر العمل في دائرتها تعيين الوازع المذكور وذلك أن لم يسبق صك التحكيم إلـــى تعيين هذا الوازع، ويجب أن يبين صك التحكيم المدد والأصول الواجب اتباعها من أجل الفصل في الخلاف.

ويكـــون حكـــم المحكمين بدائياً قابلاً للاستئناف أمام اللجنة العليا ضمن المدد والمهـــل والأصول المنصوص عليها لاستئناف الأحكام أمام هذه اللجنة ، إلا إذا نـــص صراحة في صك التحكيم أن حكم المحكمين قطعي ، فيكون حكمهم مبرماً.

ويجـــب أن تـــودع صـــورة عـــن صك التحكيم لدى ديوان اللجنة الابتدائية المختصـــة فـــي المـــنطقة كما يجب أن يسجل قرار المحكمين في ديوان هذه اللجنة خلال مدة أسبوع من صدوره .

مـــادة ١٨٤ : تنفذ قرارات المحكمين بعد تسجيلها في ديوان اللجنة الابتدائية المختصة في المنطقة وبعد إعطائها صبغة التنفيذ من قبل رئيس هذه اللجنة.

المـــادة ١٨٥ : لا يجـــوز لأي لجـــنة من اللجان المنصوص عليها في هذا الفصـــل أن تمتـــنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكـــن تطبـــيقه، وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية

والقواعد المحلية وما استقرت عليه السوابق القضائية ومبادئ الحق والعرف وقواعد العدالة [١] .

مادة ١٨٦ : لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار قطعي بشأنه من إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل مرة ثانية.

مادة ١٨٧ : لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات المصالحة أو التحكيم أمام إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل أن يغير شروط الاستخدام التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات تغييراً يترتب عليه إلحاق ضرر بالعامل أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أي عامل بدون إذن كتابي بذلك من اللجنة المختصة.

مادة ١٨٨ : إذا لم يتم تأليف لجنة ابتدائية في إحدى المناطق فيجوز للوزير عند الاقتضاء أن يكلف لجنة أخرى مؤلفة في أقرب منطقة بمهام اللجنة الابتدائية التي لم تؤلف واختصاصاتها وإذا وجد المكتب الفرعي للعمل في نفس منطقة المكتب الرئيسي فتؤلف لجنة ابتدائية واحدة تختص بتلك المنطقة.

الفصل الثاني عشر

في العقوبات الجزائية

مادة ١٨٩ : ١- يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة أو بالغرامة من ألف إلى ثلاثة آلاف ريال أو بالعقوبتين معاً كل فرد يقوم بالاعتصاب مع مجموعة من الأشخاص بقصد توقيف:

أ- وسائل النقل بين أنحاء المملكة وبينها والبلدان الأخرى.

ب- المواصلات البريدية والبرقية والهاتفية.

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٤٦ وما بعدها .

ج- إحـــدى المصـــالح العامـــة المختصة بتوزيع الماء أو الكهرباء أو المواد الغذائية الرئيسية.

٢- ويســـتوجب العقوبة نفسها ملتزم إحدى المصالح السابق ذكرها إذا أوقف عملها دون سبب مشروع.

٣- إذا اقترن الجرم بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغـــير ذلـــك من وسائل التخويف أو بضروب الاحتيال أو بمزاعم كاذبة من شـــأنها أن تحدث أثراً في النفس أو بالتجمهر في السبل والساحات العامة، أو باحـــتلال أماكن العمل عوقب مرتكبو هذه الأفعال بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين أو بغرامة من ألف إلى خمسة آلاف ريال ، أو بكليهما معاً.

مادة ١٩٠ : من تذرع بإحدى الوسائل المذكورة في الفقرة الأخيرة من المادة السابقة فحمل الآخرين أو حاول حملهم على أن يقفوا عن عملهم بالاتفاق فيما بيـــنهم أو شجعهم أو حاول تشجيعهم على وقف هذا العمل يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات أو بغرامة من خمسة آلاف إلى عشرة آلاف ريال ، أو بكليهما معاً.

مـــادة ١٩١ : إذا توقـــف صـــاحب العمل أو رئيس المشروع أو مستخدم أو عامل عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة أو للاحتجاج على قرار أو تدبـــير صـــادرين عنها بدلاً من اللجوء إلى الوسائل المشروعة عوقب كل مـــن الفاعلين بالحبس من سنتين إلى ست سنوات أو بغرامة من أربعة آلاف ريال إلى عشرة آلاف ريال ، أو بكليهما معاً.

مـــادة ١٩٢ : مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بمـــن يحـــول دون قيام موظف عام بأعمال وظيفته يعاقب – كل من يخالف نـــص المـــادة (٢٦) مـــن هـــذا النظام بغرامة تتراوح بين مائة ألف ريال ، وتضاعف هذه الغرامة في حالة العود.

مادة ١٩٣ : كل من يخالف أحكام المادة (٤١) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال.

مادة ١٩٤ : كل من يخالف أحكام المادة (٤٥) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل عامل.

مادة ١٩٥ : كل من يخالف أحكام المادة (٤٥) من هذا النظام يغاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال.

مادة ١٩٦ : كل من يخالف الأحكام المنظمة لاستقدام الأجانب بقصد العمل ، والمنصوص عليها في المادة (٤٩) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل عامل .

مادة ١٩٧ : كل من يخالف الأحكام الخاصة بإعداد العمال السعوديين مهنياً لإحلالهم محل العمال الأجانب، والمنصوص عليها في المادة (٥٠) من هذا النظام يُعاقب بغرامة لا تقل عن مائة ريال ولا تزيد على خمسمائة ريال عن كل عامل.

مادة ١٩٨ : يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال كل من يخالف أحكام الفصل الخامس من هذا النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه.

مادة ١٩٩ : كل من يخالف الأحكام المنظمة للأجور والمنصوص عليها في المادة (١١٦) من هذا النظام يعاقب بغرامة قدرها مائتا ريال. ويلزم المخالف بدفع فرق الأجر ، وتتعدد الغرامة بتعدد الأفراد.

مـــادة ٢٠٠ : يُعاقـــب صـــاحب العمل وكل شخص مسئول عن دفع أجور العمـــال إذا خـــالف أي حكم من أحكام الفصل السادس ، بغرامة قدرها مائتا ريال عن كل عامل [١] .

مادة ٢٠١ : يُعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن أي مخالفة لأحكـــام الفصل السابع أو لأية تنظيمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل مخالفة.

مـــادة ٢٠٢ : يُعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثامن بغرامة قدرها ألف ريال وبإغلاق المؤسسة كليا أو جزئيا أو إيقاف المنشآت الجديدة.

ولمكتـــب العمـــل المخـــتص أن يســـتعين بالسلطات الإدارية المختصة لتنفيذ الإغلاق أو الإيقاف.

مادة ٢٠٣ : يُعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن أية مخالفة لأحكام الفصل التاسع أو أي تنظيمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاه ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل مخالفة.

مـــادة ٢٠٤ : إذا خـــالف صـــاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل العاشر يعاقـــب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال مع إلزامه بدفع تعويض عن الضرر الناتج عن مخالفته لأحكام هذا الفصل.

مـــادة ٢٠٥ : كـــل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل أو مستخدم رفـــض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار قطعي آخر صادر عن إحدى اللجـــان المنصـــوص عليها في الفصل الحادي عشر من هذا النظام تضاعف علـــيه العقوبـــات الصـــادرة بحقـــه إن وجدت أو يعاقب بغرامة لا تقل عن

---

[١] انظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولـــية " دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومســـتويات التحكـــيم الدولـــى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

خمســمائة ولا تزيد على ألف ريال أو بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

مــادة ٢٠٦ : مع مراعاة أحكام المادة (٧٨) من هذا النظام ، يعاقب العامل الــذي يرفض في أحوال الضرورة العمل في مكان غير مكان إقامته الأصلي أو في عمل غير العمل الذي تعاقد عليه بغرامة لا تزيد على مائة ريال.

مادة ٢٠٧ : يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن أية مخالفة لأي حكــم مــن أحكام هذا النظام أو اللوائح أو القرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة بغرامة لا تقل عن مائة ريال ولا تتجاوز خمسمائة ريال. وتطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام ما لم يكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أي نظام آخر.

وتــؤول جميع الغرامات التي توقع عن مخالفة أحكام هذا النظام إلى صندوق التأميــنات الاجتماعية للعمال في حساب خاص للإنفاق منه على المشروعات التــي تخصص لرفع مستوى العمل والعمال في المملكة وفقاً لما يقرره وزير العمل[1].

مــادة ٢٠٨ : لا يجــوز تــنزيل مرتبة العامل أو راتبه إلا في الأحوال التي ينص عليها النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه.

الفصل الثالث عشر

أحكام ختامية

مــادة ٢٠٩ : يصدر وزير العمل القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام فيما عدا ما نص على صدوره من مرجع آخر.

---

[1] انظــر د . عــبد الفــتاح مــراد " كــيف تكتــب بحثاً أو رسالة فى البرمجة والبرمجــيات – شــرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٦٥ وما بعدها .

المادة ٢١٠ : يلغى نظام العمل والعمال الصادر بتاريخ ١٣٦٦/١١/٢٥هـ. وكذلك كافة الأنظمة والأوامر والقرارات السابقة على العمل بهذا النظام فيما يتعارض مع الأحكام الواردة فيه [١] .

المادة ٢١١ : يُعمل بهذا النظام من تاريخ النشر في الجريدة الرسمية.

---

[١] انظـر د . عـبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمسـتويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومسـتويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الباب الثالث

قانون العمل في الجمهورية العربية اليمنية

تمهـيد وتقسـيم :

سـوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في الجمهورية العربية اليمنية وذلك فيما يلي[1] :

قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٩٥ في الجمهورية اليمنية

رئيس الجمهورية :

بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية ،

وبناء على عرض رئيس مجلس الوزراء ،

وبعد موافقة مجلس الوزراء ،

قـــرر :

الباب الأول

أحكام عامة

مادة ١ : يسمى هذا القانون قانون العمل .

مـادة ٢ : يقصـد بالمصطلحات والعبارات الواردة في هذا القانون المعاني المبينة أمام كل منها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

الجمهورية : الجمهورية اليمنية .

الوزارة : وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل .

الوزير : وزير التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل .

---

[1] انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى العلوم الاجتماعية – وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٤٥ وما بعدها .

الوزير المختص : الوزير الذي يأتي نشاط صاحب صمن نطاق اختصاصه .

اللجان التحكيمية : لجان التحكيم المشكلة على مستوى أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية لتسوية منازعات العمل .

ممثلي أصحاب العمل : الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية .

ممثلي العمال : الاتحاد العام للنقابات أو النقابة العامة المعنية .

النقابة العامة : نقابة العمال ذات العلاقة .

اللجنة النقابية : هي اللجنة النقابية المنتخبة في موقع العمل .

صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو اكثر لقاء أجر في مختلف قطاعات العمل الخاضعة لأحكام هذا القانون .

العامل : كل شخص يعمل لدى صاحب العمل ويكون تحت إدارته ولو كان بعيدا عن نظارته لقاء اجر ووفق عقد مكتوب أو غير مكتوب ، ويشمل ذلك الرجال والنساء والأحداث.

الأجر الأساسي : ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة ، ولا يدخل في ذلك المستحقات الأخرى من غير الأجر الأساسي أيا كان نوعها.

الأجر الكامل : ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعمل مضافا أليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها.

العمل : كل ما يبذله العمال من جهد ذهني أو عضلي أو كليهما بصفة دائمة أو مؤقتة لقاء اجر معين.

العمل العرضي : كل عمل لا يدخل في نشاط صاحب العمل ولا تزيد مدة إنجازه عن أربعة اشهر.

العمـل الموسـمي : كل عمل ينفذ بطبيعته أو بظروفه في مواسم محددة من السنة ولا تزيد مدته عن ستة اشهر متواصلة .

الحدث : كل ذكر أو أنثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر.

العمـل المؤقـت : العمـل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو الذي ينصب على عمل لذاته وينتهي بانتهائه .

مادة ٣ : (أ) تسري أحكام هذا القانون على الفئات التالية :

موظفي الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام .

شاغلي الوظائف القضائية وشاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي .

الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية .

الأجانب المعارين للعمل مع الدولة .

الأجانـب العامليـن في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفا فيها ويكون الإعفاء في حدود الاتفاقية .

الأجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشـيرات ، ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم .

العاملين في أعمال عرضية .

الأشـخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم فعلا بصورة كاملة أيا كانت درجة القرابة .

خدم المنازل ومن في حكمهم .

الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو الزراعة ، عدا:

(أ) الأشـخاص الذين يعملون في الشركات والمؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشات التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها .

(ب) الأشـــخاص الذيـــن يقومـــون بصـــفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة آو أعمال الري الدائم .

(ج) الأشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي .

مـــادة ٤ : يجوز تنظيم أوضاع بعض الفئات في الفقرات (٧ ، ٩ ، ١٠) من المـــادة (٣) وفقـــا لأحكـــام هذا القانون وتطبيق بعض أحكامه عليهم ، وذلك بقرار يصدرها مجلس الوزراء بناء على عرض من الوزير .

مادة ٥ : العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفـــرص وضـــمانات وحقـــوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس أو السن أو العـــرق أو اللون أو العقيدة أو اللغة وتنظيم الدولة بقدر الإمكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني.

مـــادة ٦ : تمـــثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال وشـــروط العمـــل وحيثما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمانات افضل تطبق على العمال افضل الأحكام الواردة في هذا القانون أو في النظام الخاص .

مادة ٧ : تكيف علاقات العمل وفق أحكام هذا القانون بموجب الأسس التالية:

عـــدم جواز تنازل أو إبراء أيه حقوق مترتبة للعمال عن عقد العمل إذا كان ذلك مخالف لأحكام هذا القانون .

ســـريان شروط العمل وحقوقه المحددة بهذا القانون على العمال ما لم تكن قد وردت في العقد بشروط افضل[١].

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد الجنائية والمدنية للقواعـــد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمـــة عـــام ١٩٣١ حـــتى عـــام ٢٠٠٢ وطـــرق نقض الأحكام فى القوانين العربية".

سـريان جمـيع عقود العمل القائمة أثناء صدور هذا القانون إذا كانت اصلح للعمـال ولا يترتب على تجديده الإنقاص من شروط العمل وحقوقه ، وحتى إن كانت لا تقل عن الحد الأدنى لشروط العمل والواردة بهذا القانون.

مـادة ٨ : يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكـام هـذا القانون امتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغـير المنقولة ، وتستوفي قبل غيرها من الديون ، بما في ذلك المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

مـادة ٩ : تعتـبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (٣٦٥) يوما ، والشهر (٣٠) يوما ، ما لم ينص على خلاف ذلك .

مادة ١٠ : اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وسجلاته ووثائقـه فـي الجمهورية ولا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل بأي مستند محـرر بلغـة أجنبية ولو كان موثوقا بتوقيع العامل ، وعندما يكون المستند محـررا باللغـة العربية وبلغة أجنبية فان المستند المحرر باللغة العربية هو وحده الأساس في التفسير والتطبيق [١] .

مـادة ١١ : يشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير مجلس عمـل يتكون من ممثلي الوزارة وممثلين عن العمال وأصحاب العمل لوضع الخطوط العريضة وتقديم التوصيات للحكومة في المجالات التالية:

(أ) مشروعات قوانين ونظم العمل .

(ب) السياسة العامة للأجور والحوافز وأي مستحقات أخرى .

(ج) التدريب والتأهيل المهني للعمال .

يحدد قرار مجلس الوزراء أسماء أعضاء مجلس العمل ونظام سير العمل فيه

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية "

الباب الثاني

قواعد التشغيل

مـــادة ١٢ : علـــى صـــاحب العمل أن يقدم للوزارة أو مكتبها المختص عند مباشرة نشاطه البيانات التالية :

اسم المنشاة ومكانها وتاريخ تأسيسها .

طبيعة العمل الذي تقوم به المنشاة ومقدار القوى العاملة التي تستخدم فيها .

اسم الشخص المسئول عن إدارة المنشاة .

أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .

مـــادة ١٣: لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيد اسمه لدى الوزارة أو أي مـــن مكاتـــبها الذي يقع في دائرته محل أقامته ، مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاتـــه وخبراته السابقة وعنوانه ، وعلى الجهة المقدم إليها الطلبات القيام بقـــيدها فـــي سجلات خاصة بأرقام مسلسلة فور ورودها ، وإعطاء الطالب- دون مقـــابل – شـــهادة قـــيد يثبت فيها تاريخ وساعة تقديم الطلب ورقم القيد وسائر البيانات الضرورية الأخرى .

علـــى الوزارة أو أي من مكاتبها ترشيح المقيدين لديها للأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحيتهم المهنية ، على أن تراعى أسبقية القيد .

مادة ١٤: على كل صاحب عمل أن يبلغ الوزارة أو أي من مكاتبها الذي يقع فـــي دائـــرته محل العمل كتابة عن فرص العمل التي خلت أو أنشئت لديه أيا كـــان نوعها ، مع بيان كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشـــغلها ، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها ، وعلى صاحب العمـــل خـــلال عشرة أيام من تاريخ مباشرة العامل لعمله أن يعيد شهادة قيد العـــامل للجهة التي أصدرتها ، مرفق بها بيان بتاريخ المباشرة للعمل والأجر

المخصص له ونوع العمل ، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمل بالمنشاة .

لصاحب العمل عند عدم قيام الوزارة أو مكتبها المختص بالترشيح في العمل الشـــاغرة لديـــه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تلقيها بلاغ صاحب العمل وفقـــا لأحكـــام الفقرة السابقة ، أن يقوم بشغل هذه الأعمال من بين المتقدمين إلـــيه والمتوافر فيهم شروط العمل ، عل أن يبلغ الوزارة أو مكتبها المختص بذلك خلال السبعة الأيام التالية لشغل هذه الإعمال .

تحدد بقرار من الوزير المنشات وأصحاب الأعمال الذين تسري بشأنهم أحكام هذه المادة .

مادة ١٥: يتولى أصحاب الأعمال بحسب الإمكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقيـــن الذين ترشحهم الوزارة أو فروعها بما لا يزيد عن نسبة ٥% من حجـــم العمالة الكلية لصاحب العمل ، ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناســـب وقدراتهم وإمكانياتهم ، بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في هذا القانون[١] .

مـــادة ١٦ : يحظر على أي شخص طبيعي أو اعتباري ممارسة مهنة تشغيل أو توريد العمال لأي صاحب عمل .

مادة ١٧ : يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحـــوال التـــي يتم فيها تشغيلهم ، وكذا الأعمال والمهن والصناعات التي يتعين تشغيلهم فيها .

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى التاريخ والجغرافية العامة والعلوم المتصلة بهما " ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ١٨: تعتبر جميع المعاملات المتعلقة بتشغيل اليمنيين مجانية وتعفى من كافة الرسوم المالية [١].

مـــادة ١٩: لا يجـــوز للعامل غير اليمني أن يزاول عملا إلا إذا كان حاصلا علـــى ترخـــيص عمـــل رســـمي من الوزارة أو أحد مكاتبها ، كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليمني إلا إذا كان حائز على ذلك الترخيص.

تسري أحكام هذه المادة على العمال غير اليمنيين العاملين في القطاعات غير المشمولة بأحكام هذا القانون .

مادة ٢٠: يشترط لاستكمال تشغيل غير اليمنيين استيفاء الشروط التالية:

حيازة ترخيص بالإقامة والعمل .

اســـتيفاء شروط شغل المهنة ، وان يكون المصرح له بالعمل في لياقة صحية تامة .

أن يزاول المهنة المرخصة له مزاولتها .

أن يكون حائزا على ترخيص مزاولة المهنة ، وذلك للمهن التي تتطلب وجود ترخيص خاص بمزاولتها .

أن يكون التشغيل في حرفة أو مهنة لا تتوافر فيها الخبرات اليمنية.

مـــادة ٢١: لا يجـــوز أن يزيد عدد العمال غير اليمنيين لدى صاحب العمل علـــى ١٠% مـــن إجمالي العمال اليمنيين ، وللوزير أن يزيد أو يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ، ووفقا للاتجاهات التي يقرها مجلس الوزراء .

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربـــية والدســـاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مـــادة ٢٢: (أ) علـــى كل صاحب عمل يرغب في استخدام الأجانب أن يقدم طلــبا للموافقــة على استقدامهم وفقا للنموذج الذي تحدده الوزارة ، على أن يتضمن الطلب البيانات التالية :

اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي .

اســم العــالم المطلوب استقدامه ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل إقامته الأصلي ووضعه العائلي .

نوع العمل الذي سيقوم العامل بتأديته ونوع عمله السابق .

المدة المتوقع استخدام العامل خلالها .

بيان ما إذا كان العامل قد سبق له دخول الجمهورية وسبب وتاريخ ذلك ، مع ذكر تاريخ مغادرته وأسبابها .

بيان مجموع عدد العمال الأجانب المستخدمين لدى صاحب العمل ، مع بيان عــدد مــن يعملــون مــنهم بنفس المهنة التي سيعمل فيها العامل المطلوب استخدامه، وعدد العمال اليمنيين العاملين لديه .

أية بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .

(ب) يجــب أن يرفق بالطلب المبين في الفقرة السابقة من هذه المادة الوثائق التالية :

شــهادة من الوزارة أو مكتبها المختص تفيد عدم توافر العنصر اليمني للقيام بالعمل المطلوب استقدام العامل الأجنبي من اجله .

شــهادة العــامل المطلوب استقدامه ومؤهلاته الفنية وخبراته، مرفقة بترجمة معتمدة إلى اللغة العربية إذا كانت محررة بلغة أجنبية .

صــورة من مشروع عقد العمل المزمع إبرامه مع العامل موضحا فيه مقدار الأجر والحوافز والمزايا النقدية والعينية التي ستمنح له توضيحا كافيا .

بـــيان بالمشـــاريع والأعمـــال التي يزاولها صاحب العمل وقت تقديم الطلب مدعمة بالوثائق والمستندات اللازمة .

أية وثائق أو بيانات تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .

مـــادة ٢٣: (أ) على صاحب العمل أن يتقدم إلى الوزارة أو مكتبها المختص بطلـــب تجديد بطاقة العمل لغير اليمني قبل انتهاء صلاحيتها بمدة لا تقل عن شهر.

(ب) علـــى الـــوزارة أو مكاتبها إكمال معاملة التجديد المنصوص عليها في الفقـــرة (أ) خلال فترة أسبوعين من تاريخ انتهاء الترخيص كحد أقصى وفقا للقانون .

مادة ٢٤: يسلم العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومحل إقامته في الجمهورية .

لا يكـــون العـــامل غـــير اليمني ملزما بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تنطبق عليه قاعدة المعاملة بالمثل .

يحـــدد بقـــرار مـــن مجلس الوزراء الرسوم المالية المستحقة على استخراج بطاقـــات العمل وتجديدها للعمال غير اليمنيين واستخراج بدل فاقد أو صورة منها وقيمة الاستمارات المخصصة لتلك الأغراض .

مادة ٢٥ : على كل صاحب عمل يستخدم عاملا غير يمني أن يقوم بما يلي:

أن يقـــيد اسم العامل وكافة البيانات المحددة في بطاقة العمل في سجل خاص خلال أسبوعين من تاريخ مباشرة العمل .

تعييـــن نظـــير يمني للعامل الغير يمني متى توافر النظير المحلي بالمؤهلات والكفـــاءات المناســـبة ، وذلك طوال مدة عمله ، على أن تكون فترة التدريب ملزمة للعامل غير اليمني ونظيره .

تبليغ الوزارة فورا عن أية متغيرات في أوضاع العمال غير اليمنيين .

مادة ٢٦ : يحظر تشغيل غير اليمنيين في إحدى الحالات التالية :

إذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه أو بالحكم عليه قضائيا .

إذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل أو الجهاز الإداري أو إحدى مؤسساته [١].

إذا كان دخوله الجمهورية لغرض آخر غير العمل .

إذا تحققت للوزارة إمكانية ترشيح عامل في الوظيفة المعلن عنها .

الباب الثالث

عقود العمل

الفصل الأول

تنظيم عقد العمل

مادة ٢٧ : عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل اجر .

مادة ٢٨ : عند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه لا تزيد على ستة اشهر لدى نفس صاحب العمل ، وينص على ذلك في العقد: ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة في نفس المهنة [٢] .

مادة ٢٩ : تعتبر مدة العقد غير محددة للعامل اليمني ويجوز تحديدها بموافقة الطرفين .

---

[١] **أنظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت ".**

[٢] **انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العمل فى الدول العربية والمستويات الدولية "** دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

يعتبر عقد العلم ساريا لذا ت المادة السابقة إذا انتهت مدته واستمرت علاقات العمل الفعلية بين الطرفين .

تعتــبر خدمة العامل مستمرة أثناء سريان عقد العمل دون أن ينقطع تواصلها مــا يــتخللها من إجازات قانونية باجر أو بدونه ، أو أي ظرف عارض آخر منصوص عليه في هذا القانون.

مــادة ٣٠ : يعد عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ، وتكون النسخة الأصــلية للعامل ، ونسخة لصاحب العمل ، ونسخة لمكتب الوزارة المختصة وتكون النسخ موقعه من طرفي العقد، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات .

يجــب أن يحــتوي عقد العمل بصورة أساسية على مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته .

يجــوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل إيصالا بما أودعه لديه من وثائق أو مستندات أو شهادات .

تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم كل عامل حال مباشرته العمل صورة منها .

يجــب أن تكون الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل تنفيذا لنصوص العقد ثابتة بالكتابة وتسلم نسخة منها للعامل .

مــادة ٣١ : إذا لــم ينــته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسئولا عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق إلا إذا اتفق على خلاف ذلك .

إذا ابــرم عقــد العمــل مقاول من الباطن فان صاحب العمل الأصلي يعتبر مسئولا بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل إذا تعذر تنفيذها من قبل المقاول من الباطن وحالت الظروف دون ذلك .

مــادة ٣٣ : يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوبا وفقا للنموذج المعتمد مــن الــوزارة ، ويتضــمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل ، وتحديد الالــتزامات بتأدية الأجور وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة ، والحوافز الماديــة ، وشروط حماية العمل ، ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد ، وأية شــروط يــتفق علــيها صاحب العمل واللجنة النقابية أو ممثلي العمال طبقا للتشريعات المعمول بها .

تقــوم اللجــنة النقابية أو ممثلي العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ، ويكون تعاقدهــا ملــزما لجمــيع العمال ، ويكون باطلا أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعيا مع العمال [1] .

تســري أحكــام عقــد العمل الجماعي على العملاء الملتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد .

(أ) لا يجــوز إبــرام عقــود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الجماعي، وذلك بالنسبة للإعمال التي يتضمنها عقد العمل الجماعي .

(ب) لا تؤثر أحكام هذه المادة في إبرام عقود العمل الفردية أثناء سريان عقد العمــل الجماعــي شــريطة أن لا تقــل شروط العمل في العقد الفردي عن الشــروط المحــددة فــي عقد العمل الجماعي ، وان لا تزيد مدته على المدة المقررة لإنجاز العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي.

على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال عرض أي تعديلات أو إضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام .

---

[1] انظــر د . عــبد الفــتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصرى والمقــارن – التعليق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مائة عام " الجزء الثالث ص ٧٤ وما بعدها .

يقــع بــاطلا كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمــن أو الإضــرار بمصلحة البلاد الاقتصادية ، أو يكون مخالفا للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها أو النظام العام أو الآداب العامة.

مــادة ٣٣ : يجــوز لأصحاب الأعمال واللجان النقابية أو النقابة العامة التي تمثل العمال في اكثر من موقع إبرام عقد جماعي مشترك .

يجوز لغير المتعاقدين من أصحاب الأعمال واللجان النقابية الانضمام بصورة مســتقلة إلــى عقــد العمــل الجماعي المشترك بناء على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ، ويقدم طلــب الانضــمام إلــى مكتــب الوزارة المختص موقعا من الطرفين طالبي الانضمام .

لكــل منظمة نقابية تكون طرفا في عقد عمل جماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشــئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون الحاجة إلى توكيل منه بذلك .

ويجــوز لهــذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن منظمته النقابية .

مــادة ٣٤ : يعــد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية تكون لكل طرف من المتعاقديــن نســخة ، ونسخة للوزارة ، وللعمال أن يحصلوا على صورة منه ومن وثائق الانضمام إليه [١] .

لا يكــون عقد العمل الجماعي ملزما إلا بعد مراجعته وقيده لدى الوزارة أو مكتبها المختص ، ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشان بأسباب

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولــية " دراســة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

هـذا الاعـتراض وذلـك خـلال ثلاثين يوما من تاريخ تلقيها للعقد، فإذا لم تعـترض خـلال هذه المدة اعتبر العقد نافذا ، ويجوز لأي من طرفي العقد الطعـن فـي قـرار الاعتراض أمام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثين يوما تاريخ الاعتراض .

تقـوم الوزارة أو مكتبها بالتأشير في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرأ على العقود الجماعية من تعديل أو إتمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء .

لكل شخص الحق في أن يحصل من الوزارة أو مكتبها المختص على صورة طـبق الأصـل مـن عقود العمل الجماعية ووثائق الانضمام إليها بعد سداد الرسم المقرر لذلك [1] .

الباب الثالث

الفصل الثاني

انتهاء مدة العقد

مادة ٣٥ : أولا : يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه بدون إشعار كتابي أو تحمل الأجر المقرر عن فترة الإنذار في الحالات التالية :

(أ) إذا انـتحل العـامل شخصـية غير شخصيته ، أو قدم شهادات أو وثائق مزوره .

(ب) إذا حكـم علـى العامل في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بحكم قضائي بات .

(ت) إذا وجـد العـامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مادة مخدرة .

---

[1] انظـر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولـية " دراسـة مقارنـة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومسـتويات التحكـيم الدولـى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

(ث) إذا اعــتدى العــامل على صاحب العمل أو من يمثله أو رئيسه المباشر أثــناء العمــل أو بسببه اعتداء يعاقب عليه القانون ، أو وقع اعتداء جسماني على أحد العاملين الآخرين في مكان العمل أو بسببه.

(د) إذا ليم يثبت العالم صلاحيته للعمل أثناء الفترة الإختبارية .

(هـ) إذا ارتكب العامل خطا نشا عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط ان يــبلغ صــاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

(و) إذا لــم يــراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل وتم إنــذاره كتابة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة بمكان ظاهر في محل العمل .

(ز) إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الأساسية المترتبة على عقد العمل.

(ح) إذا حمل سلاحا ناريا في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك.

(ط) إذا أفشى العامل أسرارا خاصة بالعمل الذي يعمل فيه أو تلك التي يطلع عليها بحكم عمله.

(ك) إذا امتــنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقا لأحكام الفصل الأول مــن الباب الثاني عشر من هذا القانون، أو في حالة التزام العمال بأحكام هذا القانون.

ثانيا: يجوز للعامل ان ينهي العقد من جانبه بدون ان يسبق ذلك إشعار كتابي لصاحب العمل في إحدى الحالات التالية:

(أ) إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد ادخل الغش على العامل عند إبرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل.

(ب) إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمرا مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

(ج) إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل.

(د) إذا كـان هـناك خطــر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته ، بشرط ان يكــون صاحب العمل قد علم وجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها.

(هـــ) إذا لــيم يقــم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل [١].

(و) إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييرا جوهرياً دون موافقته.

ثالــثا: يجــوز إنهاء العقد بدون سابق إشعار لأي من الطرفين المتعاقدين في إحدى الحالات التالية:

(أ) إذا اتفق الطرفان كتابة على إنهاء العقد.

(ب) ذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنيا باستمرار علاقات العمل الفعلية .

(ت) إذا صدر حكم بإنهاء العقد.

مــادة ٣٦: يجــوز لأي مــن طرفي العقد إنهاءه شريطة أن يشعر الطرف الراغب في الإنهاء بإشعار الطرف الآخر كتابة في إحدى الحالات التالية:

(أ) إذا أخل أحد الطرفين بشروط العقد أو تشريعات العمل الأخرى.

(ب) إذا انتهى العمل كليا أو جزئيا بصفة دائمة.

(ت) إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية .

(ث) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكثر من ثلاثين يوما متقطعة خلال العــام الواحــد أو خمسة عشر يوما متصلة ، على أن يسبق إنهاء العقد إنذار

---

[١] انظــر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

كتابـــي مـــن صـــاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوما في الحالة الأولى وسبعة أيام في الحالة الثانية .

(ج) إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل.

(ح) إذا اصبح العامل غير لائق صحيا للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة.

مادة ٣٧ : لا يجوز لصاحب العمل ان ينهي العقد في الحالات التالية:

أثناء تمتع العامل بأي إجازة ينص عليها هذا القانون واللوائح المنفذة له.

عـــند النظر في النزاع القائم بينه وبين العامل على ألا تتجاوز مدة النظر في النزاع أربعة اشهر ما لم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستدعي الفصل.

أثـــناء احـــتجاز العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل نهائيا في القضية.

مـــادة ٣٨ : إذا أنهى العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقا للمادة (٣٦) فعلـــى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الأجر أو دفع اجر تلك الفترة كاملا بدلا من الإشعار.

إذا رفـــض أحـــد الطرفين استلام الإشعار بإنهاء العقد جاز لكل منهما إيداعه لدى الوزارة أو أحد مكاتبها.

يكون احتساب مدة الإشعار المحددة في الفقرة (١) من هذه المادة على النحو التالي:

(أ) ثلاثون يوما للمشتغلين باجر شهري .

(ب) خمسة عشر يوما للمشتغلين باجر نصف شهري .

(ت) أســـبوع للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة أو الساعة أو اليوم أو الأسبوع .

إذا كـــان احتساب اجر العامل يتم على أساس الفقرة (ب) ، (ج) من البند (٣) ويدفــع فـــي نهاية كل شهر فان احتساب مدة واجر الإشعار تتم على أساس ثلاثين يوما .

مـــادة ٣٩: يســـتحق العامل تعويضا خاصا عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقــد مـــن جانب صاحب العمل بصورة تعسفية ، أو إذا تم إنهاء العقد وفقا لأحكـــام الفقــرة (ثانيا) من المادة (٣٥) ، وذلك بالإضافة إلى ما يستحقه من اجر مقرر عز فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له ، وفي جميع الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة ، وبما لا يتعدى اجر العامل لمدة ستة اشهر.

مـــادة ٤٠: إذا انـــتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لـــتجديده أو تمديـــده فان مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبحد أقصى لا تـــتجاوز ثلاثـــة اشـــهر ، وعـــندما لا تســـفر المفاوضات عن نتائج موجبة لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته.

مـــادة ٤١: إذا انـــتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لـــتجديده أو تمديـــده فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبحد أقصى لا تـــتجاوز ثلاثـــة اشـــهر ، وعـــندما لا تســـفر المفاوضات عن نتائج موجبة لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته .

مـــادة ٤١ : على صاحب العمل أن يمنح العامل مجاناً عند انتهاء العقد وثيقة قطـــع علاقته بالعمل تتضمن بياناً بتاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يؤديه ومقدار الأجر الذي كان يتقاضاه [١].

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفـــتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٧٨ وما بعدها .

الباب الرابع

تنظيم عمل النساء والأحداث

الفصل الأول

تنظيم عمل النساء

مـادة ٤٢ : تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية، ولا يعتبر في حكم ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.

مـادة ٤٣: تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حاملا في شهرها السادس أو إذا كانت مرضعا حتى نهاية الشهر السادس، ولا يجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد.

يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس.

مـادة ٤٤: لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتبارا من الشهر السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.

مادة ٤٥: يحق للعاملة الحامل ان تحصل على إجازة وضع باجر كامل مدتها ستين يوما .

لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.

تعطي العاملة الحامل عشرين يوما إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (١) ، وذلك في الحالتين التاليتين:

(أ) إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي.

(ب) إذا ولدت توأم.

مـــادة ٤٦: (أ) يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضـــرة صحيا واجتماعيا، ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقا لهذه الفقرة .

(ب) لا يجـــوز تشـــغيل النساء ليلا إلا في شهر رمضان ، وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

مـــادة ٤٧: علـــى صـــاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل ان يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.

الفصل الثاني

تنظيم عمل الأحداث

مـــادة ٤٨ : لا يجـــوز أن تـــزيد ساعات عمل الحدث على سبع ساعات في الـــيوم، أو (٤٢) ساعة في الأسبوع ، وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة باجر كامل .

يجـــب أن تـــتخلل ساعات العمل اليومية فترة للراحة لا تقل مدتها عن ساعة ويجب أن لا يعمل الحدث عمل متواصلا اكثر من أربع ساعات .

يحظـــر تشـــغيل الحـــدث ســـاعات عمل إضافية أو في أعمال ليلية عدا تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير .

تعتـــبر الساعات التي يقضيها الحدث في التدريب خلال أوقات العمل اليومي من ضمن ساعات العمل الرسمية .

لا يجـــوز تشـــغيل الحـــدث فـــي أوقات الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والإجازات الأخرى .

مـــادة ٤٩: لا يجـــوز تشـــغيل الحـــدث لا بموافقة ولي أمره وإشعار مكتب الوزارة المختص بذلك .

لا يجوز تشغيل الأحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران .

علـــى صـــاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وآمنة للأحداث وفقا للشروط والأوضاع التي يحددها الوزير .

يحظـــر تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والصناعات الضارة والأعمال ذات الخطورة الاجتماعية ، وللوزير تحديد تلك الأعمال والصناعات بقرار منه.

مادة ٥١: على صاحب العمل الذي يستخدم أحداثا أن يقوم بمهام يلي :

ان يضـــع ســـجلا بـــالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرته العمل ومحل أقامته أو أية بيانات أخرى تقررها الوزارة .

ان يقـــوم بإجراء الفحص الطبي الأولى للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانـــت هـــناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية ، وان يفتح ملفا صحيا لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية[١] .

ان يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الأحداث

مـــادة ٥٢ : يلـــزم صاحب العمل ان يقدم للحدث أجرا عادلا مقابل ما يؤديه مـــن عمـــل فـــي المهن المماثلة لمهن البالغين شريطة ألا يقل عن ثلثي الحد الأدنى لأجر المهنة في كافة الأحوال ، وان يسلم هذا الأجر إلى الحدث نفسه ، ويجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل ان يحـــدد بقـــرار منه مستويات الحد الأدنى للأجر لبعض المهن والأعمال التي يعمل فيها الأحداث.

مـــادة ٥٣: يســـتثنى من أحكام هذا الفصل الأحداث الذين يعملون في وسط عـــائلاتهم تحـــت إشراف رب الأسرة ، وعلى أن يتم العمل في هذه الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة .

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٦٥ وما بعدها .

الباب الخامس

الفصل الأول

الأجور

مـــادة ٥٤: تحدد أصناف وفئات الأجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقا للمبادئ التالية:

طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات.

المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل.

أهمية العمل ودورة في تطوير الإنتاج وجودته.

مردود العمل.

ظروف العمل ومكانه.

المجهود الذي يبذله العامل.

مادة ٥٥: لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجر العامل عن الحد الأدنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة.

لا يجـــوز أن يقل متوسط الأجر اليومي للعامل على أساس الإنتاج أو القطعة عـــن الحـــد الأدنـــى المقرر للأجر اليومي للمهنة أو الصنعة ويحسب الأجر اليومـــي للعالم الذي لا يتقاضى اجره بالشهر أو الأسبوع أو باليوم عل أساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة أو خلال مدة عمله إذا كانت اقل من سنة .

مادة ٥٦: تحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقا للمعدلات التالية:

(أ) الســـاعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية.

(ب) الســـاعة بساعتين من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية أثناء الليل، ويوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية مضافا إلى ما يستحقه من اجر عن تلك العطل.

مادة ٥٧: يستحق العامل بدلا قدره ١٥% من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليليا.

يستحق العامل بدلا قدره ١٠% من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يكون العمل بالنوبات.

يكــون العامل مستحقا لبدل العمل الليلي أو لبدل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تــزيد على عشرة أيام متصلة أو متقطعة في الشهر الواحد، ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات.

يســتحق العامل اجره الأساسي خلال التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمدها صاحب العمل.

مادة ٥٩: مع مراعاة أحكام المادتين (٩٩) و (١٠٠) من هذا القانون يستحق العامل اجره الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل ، شريطة لا يقــل مــا يدفــع له في فترة التوقيف عن ٥٠% من اجره الأساسي ، ويكون صــرف الجزء المتبقي من الأجر الكامل حال التأكد من براءته ، ولصاحب العمــل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة إدانة العامل بحكم بات .

مادة ٦٠ : لا يجوز نقل العامل المشتغل على أساس دفع الأجر الشهري إلى ســلك العمال الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته .

مــادة ٦١ : تدفــع الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعام بالنقد المتداول قانونا وفي أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة ما يلي:

تدفـــع مـــرة فـــي الشهر للمشتغلين باجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.

تدفـــع مرة في كل نصف شهر للمشتغلين باجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر.

تدفع مرة كل أسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة أو اليوم أو الأسبوع.

تدفـــع الأجـــور للمشـــتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين.

مـــادة ٦٢: لا يجـــوز لصاحب العمل أن يفرض أي قيد على حرية تصرف العامل بأجره أو أن يلزم العمال بشراء أشياء من إنتاجه أو من أماكن محدده.

مـــادة ٦٣: لا يجـــوز الحجـــز علـــى الأجور المستحقة للعامل بمقتضى هذا القـــانون إلا بموجـــب حكـــم قضائي بات، مال يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل خلافا لذلك.

مـــادة ٦٤: مـــع مراعاة المادة (٩٩) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضا لما يكون قد سببه من أضرار أو خسائر مادية لصاحب العمـــل عن ٢٥% من اجره الأساسي ، وذلك عندما يكون الضرر ناجما عن تقصير أو إهمال.

مـــادة ٦٥: يـــؤدي الأجـــر في اليوم التالي من انتهاء العقد، وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الأجر المستحق خلال سبة أيام من تاريخ ترك العمل.

مـــادة ٦٦: علـــى صـــاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الأجر وتوضـــح فـــيها تفاصـــيل اجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي

الأجـر المدفـوع ، ويجـب أن تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب أو تحشيه.

لا تـبرأ ذمـة صاحب العمل من دفع الأجر إلا بتوقيع العامل أو ببصمته في المستند على مستحقاته من الأجر وملحقاته ، سواء ورد ذكرها أو لم يرد في المستند الموقع عليه [١].

مـادة ٦٧: ١- تسـتحق المرأة العاملة أجرا مساويا لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته.

٢- على أصحاب الأعمال أن يساووا في الأجور بين العمال اليمنيين والعمال غـير اليمنيـن فـي حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة .

الفصل الثاني

البدلات

مـادة ٦٨ : إذا نـدب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عملـه في داخل الجمهورية أو خارجها فانه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمـة سواء كانت تلك البدلات تتعلق بتمثيله أو انتقاله أو إقامته ، ويصدر مجلـس الـوزراء بـناء علـى عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبديلات .

مـادة ٦٩ : على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال إقامـتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل أو يصرف لهم بدلا نقديا عنها.

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولـية " دراسـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ٧٠ : يجب على صاحب العمل توفير المساكن والأغذية الملائمة للعمال فـــي المـــناطق البعـــيدة من العمران وفقا للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير [(١)] .

الباب السادس

أوقات العمل والراحة والأجازات

الفصل الأول

تنظيم أوقات العمل

مـــادة ٧١ : لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة باجر كامل .

لا يجـــوز ان تـــزيد ســـاعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع .

يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والأعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة ويحـــدد القرار تلك المهن والأعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثلي العمال وأصحاب الأعمال .

يجـــب أن تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر للراحة بما في ذلك أداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة ، ويراعى في تحديد هذه الفترة ان لا تـــزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات ، ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل .

---

(١) انظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمســـتويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومســـتويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مـــادة ٧٢ : إذا حضر العامل غلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مســتعدا لمباشــرة العمـــل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر انه قد أدى عملا فعليا .

مادة ٧٣ : يعتبر العمل ليليا إذا تم بين الساعة الثامنة مساء والخامسة صباحا ، ولا يجوز تشغيل العامل عملا ليليا متواصلا لأكثر من شهر.

يكـــون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي.

مادة ٧٤: يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرســمية إذا اقتضـــت الضرورة زيادة الإنتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالـــة وقـــوع الكوارث أو اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع.

يجب ان لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد.

مـــادة ٧٥: مـــع مراعاة أحكام المادة (٦٥) من هذا القانون يستحق العامل ، مهمـــا كانـــت مهنته المكلف بالعمل ساعات إضافية ، تعويضا بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية:

(أ) مرة ونصف في أيام العمل العادية .

(ب) مرتين في حالة العمل الليلي الإضافي.

علـــى صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والأجازات الرسمية خلال فترة أقصاها شهر.

مـــادة ٧٦ : علـــى صـــاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية لدخول العمـــال وفـــي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً ببيان الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة والأجازات [١] .

الفصل الثاني

تنظيم الأجازات

مـــادة ٧٧ : يكـــون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك .

مـــادة ٧٨ : يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقاً للقوانين المعمول بها .

مـــادة ٧٩: يستحق العامل إجازة لا تقل عن ثلاثين يوماً بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر .

لا تحتســـب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات و العطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته .

لا يجـــوز أن تقـــل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب إجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة .

علـــى صـــاحب العمل أن يمنح العامل إجازته المستحقة سنوياً غير انه يجوز لأســـباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي .

يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة المكتسبة للعاملين بالشروط الأفضل .

---

[١] **انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولـــية "** دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثـــيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض نقدي .

يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الإجازة لبعض وفئات العمل .

مـــادة ٨٠ : يســتحق العــامل عند مرضه إجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسب والمعدلات التالية :-

(أ) إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض .

(ب) إجـــازة مرضية بنسبة ٨٥% من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض .

(ج) إجـــازة مرضية بنسبة ٧٥% من الأجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض.

(د) إجـــازة مرضـــية بنسبة ٥٠% من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض.

للعـــامل أن يســتفيد مـــن رصيد الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجـــازات مرضـــية فإذا استنفذت جميعها منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتماثل للشفاء أو تثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة .

يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج .

مادة ٨١ : أ – يشترط لمنح الإجازة المرضية ما يلي :

أن تمـــنح فـــي حالـــة المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاج العمال أو المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك .

أن تكـــون صـــادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه .

أن تعـتمد مـن وحـدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى في المنطقة التي يندب أو ينقل إليها العامل أو يقضي إجازته السنوية فيها .

ب - يجـوز لصاحب العمل في حالة منح الإجازة المرضية للعامل من قبل العيادات أو المؤسسات الطبية الخاصة أن يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة .

مـادة ٨٢ : يجـوز لصاحب العمل اعتماد الإجازة المرضية وعدم احتسابها من الإجازة السنوية في حالة مرض العامل أثناء الإجازة.

تواصـل الإجـازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الإجازة المرضية وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

لصـاحب العمـل أن يطلـب اعتماد الإجازة المرضية من جهة طبية أو من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة أيام فأكثر .

مـادة ٨٣ : يسـتحق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عملـه أو بسـببه إجـازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبت في حالته الصحية وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية .

يصـدر الوزيـر المخـتص قرار بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامهـا وأماكـن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال وأصحاب الأعمال .

مـادة ٨٤ : لكـل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمه فعلـية الحق في إجازة مدفوعة الأجر لمدة عشرين يوما لأداء فريضة الحج متضـمنة عطلـة عـيد الأضحى وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمـته ولصـاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الإجازة قد استخدمت للغرض ذاته.

مـــادة ٨٥ : يجـــوز لصاحب العمل أن يمنح العامل إجازة عارضة مدفوعة الأجر لا تزيد على عشرة أيام في العام .

مادة ٨٦ : يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر للأسباب و الظروف التي يقدرها .

مـــادة ٨٧ : تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوما في حالـــة وفـــاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على إجـــازة بدون أجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك [١] .

مادة ٨٨ : يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجر أثناء تمتعه بأي إجازة مـــن الإجـــازات المدفوعة الأجر المنصوص عليها في هذا القانون ولصاحب العمـــل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الإجازة أن يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل .

الباب السابع

نظام العمل والجزاءات

الفصل الأول

الواجبات

مادة ٨٩ : يلزم صاحب العمل من خلال إداراته بتحقيق ما يلي :

توفـــير ظـــروف وشروط وضمانات واحتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمه وعقوده .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

توجـيه وتوزيــع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفاءتهم ويحقــق مصلحة العمل ، ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقته .

وضــع بــرامج التدريــب وإعــداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي .

الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته .

وضــع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشئون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة .

إعــلام العمــال بكافــة شروط العمل وشئونه وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها .

التقــيد بأحكام هذا القانون والنظم المعمول بها عند النظر في الأمور المتعلقة بالعمل .

الــتأكد من أن العامل المراد تشغيله قد أخلى طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق أو انه لم يسبق له العمل .

إشــراك العمــال فــي مناقشــة المسائل التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شئونهم من خلال الاجتماعات التي يدعون إليها.

مادة ٩٠ : يجب على العامل أن يلتزم بتحقيق الآتي :

أداء العمــل بجديــة وأمانة وانتظام ، وان يخصص كامل وقت العمل لأداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية ، والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل أو من ينوب عنه أو رئيسة في العمل .

التقيد بنظام العمل وقواعده وضوابطه .

المواظبة في العمل واحترام مواعيده .

العمــل باســتمرار على تنمية مؤهلاته وكفاءته المهنية والفنية والثقافية ، كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الآخرين من زملائه في العمل .

صــيانة ممــتلكات العمل من الآلات والأدوات والمواد والسجلات والملفات الموضــوعة تحت تصرفه ، وأن يعيد عند انتهاء العمل ما لدية من أدوات أو مواد أوليه غير مستهلكة .

المحافظة على إسرار العمل .

تقديــم العــون والمساعدة بإخلاص في حالات الأخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل في استخدام الأموال والمواد الأخرى .

التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك .

الفصل الثاني

الجزاءات

مــادة ٩١ : يجــب على صاحب العمل في المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر ان يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها أو تطبيقها ، على ان يعلقهــا فــي مكان ظاهر في المنشأة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات موافقة اللجنة النقابية أو ممثل العمال واعتمادها من قبل الوزارة أو مكاتبها خلال شهر من تاريخ تقديمها ، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو مكاتبها أو الاعتراض عليها كتابياً أصبحت نافذة .

مــادة ٩٢ : تصــدر الــوزارة نمــاذج بالقواعد التفصيلية لتطبيق العقوبات ليسترشد بها أصحاب الأعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم .

علــى كــل صــاحب عمــل يستخدم عشرة عمال أو أكثر أن يضع القواعد التفصــيلية المــنظمة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة التالية بما يتوافق مع طبيعة خصوصية النشاط الذي يقوم به ، ومع مراعاة ما يلي :

(أ) أن تتضمن أنواع المخالفات وما يقابلها من عقوبات .

(ب) بيان إجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار.

(ج) توضيح إجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار.

يجوز لصاحب العمل الذي يستخدم عمالاً لا يقل عددهم عن عشرة عمال ان يضـــع القواعـــد المنظمة لتطبيق العقوبات وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة ٩٣: يجوز لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لواجباته المحددة في هذا القانون أو في عقد العمل ان يوقع بحقه إحدى العقوبات التالية :

لفت النظر الكتابي .

الإنذار الكتابي .

الخصم من الأجر بما لا يزيد على ٢٠% من الأجر الأساسي.

الفصـــل مـــن العمل مع احتفاظ العامل بحقه من كافة المستحقات المنصوص عليها في هذا القانون وفي تشريعات العمل الأخرى .

مـــادة ٩٤ : يجـــوز لصاحب العمل أن يطبق العقوبتين المنصوص عليها في البنديـــن (١، ٢) مـــن المادة السابقة بدون أن يستوجب ذلك تحقيق إداري أما العقوبات الأخرى فلا تطبق إلا بعد إجراء التحقيق المنصوص علية في المادة (٩٦) من هذا القانون .

على صاحب العمل قبل توقيع أي عقوبة أن يراعي الآتي :

(أ) تناسب العقوبة مع حجم المخالفة .

(ب) الظـــروف المحيطة بالعامل ومدى إنتاجية وسلوكه ومدة خدمته وحالته الاجتماعية والتدابير التي سبق ان اتخذت ضده ومدى تكرار ارتكابه مخالفات في العمل .

لا يجوز لصاحب العمل ان يوقع بحق العامل أي عقوبة في الحالات الآتية :

(أ) بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة .

(ت) إذا لم تثبت إدانة العامل من التهم المنسوبة إلية جنائياً أو إدارياً .

(ث) إذا لم تكن المخالفة واردة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات .

لا يجــوز توقــيع اكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٩٣) من هذا القانون عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل .

مــادة ٩٥ : يعتــبر توقيع العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (١)، (٢) مــن المادة (٩٣) من هذا القانون لاغياً بعد مضي عام من تاريخ توقيعهما ، ويجــوز لصاحب العمل إزالتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعلياً في نفس العام .

لصــاحب العمــل ان يخفض أو يلغي أياً من العقوبات الأخرى المطبقة بحق العالم متى تحسن سلوكه خلال العام .

مادة ٩٦ : على صاحب العمل عندما تستوجب جسامة المخالفة تطبيق إحدى العقوبات المنصوص عليها في البندين

(٣) و (٤) مــن المــادة (٩٣) مــن هذا القانون ان يجري تحقيقاً إدارياً مع العامل ، ويجوز للعامل طلب حضور ممثل اللجنة النقابية في موقع العمل أو ممثل عن العمال إذا لم تكن هناك لجنة نقابية .

مادة ٩٧ : على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ ما يلي :

(أ) القــيام بالتحقــيق خلال فترة أقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة .

(ب) إنجــاز التحقــيق وتطبــيق العقوبة عند الإدانة خلال فترة لا تزيد على شهر.

(ج) الاســتماع إلــى أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وإلى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم .

(د) إجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الأطراف المشاركة فيه .

(هـ) الاستماع إلى أقوال العمال الذين م على علم بظروف المخالفة وحيثياته ، للعامل ان يتظلم من نتيجة التحقيق أو ما ترتب عنه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ إبلاغه بنتائج التحقيق .

مادة ٩٨ : لصاحب العمل أن يوقف العامل شفوياً مدة لا تزيد على خمسة أيام لأغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل كتابياً مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً عندما تستدعي مصلحة العمل أو التحقيق ذلك .

على صاحب العمل مراعاة ما يلي قبل اتخاذ قرار التوقيف :

(أ) لا يعتبر التوقيف عن العمل عقوبة بحق العامل ، وإنما هو إجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق .

(ب) إعادة العامل إلى عملة السابق بعد انقضاء مدة التوقيف في حالة ثبوت براءته صراحة .

(ج) صرف الأجر المتبقي للعامل أو المخصوم منه في حالة البراءة .

يكون في حكم التوقيف فترة احتجاز العامل لدى الجهات المختصة في القضايا التي تتصل بالعمل أو تكون تسببه ، وعلى صاحب العمل الاستمرار في صرف ٥٠% من اجر العامل حتى يفصل في قضيته ، شريطة ألا تزيد الفترة على ثلاثة اشهر .

لا يعتبر في حكم التوقيف عن العمل تلك الفترات التي يحتجز خلالها العامل لدى الجهات المختصة لأغراض التحقيق في القضايا التي لا تتعلق بالعمل ، وفي هذا الحالة لا يستحق العامل اجره المقرر أو جزء منه إلا بموافقة صاحب العمل ، ولا يجوز فصله من الخدمة .

مادة ٩٩ : يستحق صاحب العمل من العمال فرادي وجماعات بعد ثبوت المسئولية تعويضاً عن أي أضرار في وسائل العمل والإنتاج الناشئة عن

تقصير أو إهمال من قبل العمال ، شريطة أن يبلغ الوزارة أو مكتبها المختص والجهات المعنية بذلك الضرر خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علم صاحب العمل بوقوعه .

مادة ١٠٠ : يجوز لصاحب العمل أن يوقف العمل كلياً أو جزئياً أو أن يعدل في حجم المنشأة أو نشاطها بعد إبلاغ الوزارة أو مكتبها المختص عندما يترتب على ذلك تخفيض عدد العمال لدية والاستغناء عنهم [١] .

مادة ١٠١ : على صاحب العمل تبليغ الوزارة أو مكتبها المختص وأي جهة معنية أخرى في حالة التوقف كلياً أو جزئياً عن العمل أو عند مزاولة النشاط الموقف .

يجوز لصاحب العمل تخفيض عدد العمال لدية أو الاستغناء عنهم بسبب التوقف عن العمل جزئيا أو كلياً .

يلتزم صاحب العمل في حالة إعادة نشاطه الموقف إعطاء الأولوية للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء التظلم أمام التحكيم المختصة إذا تبين لهم أن إجراء صاحب العمل كان مجحفاً ، ويهدف إلى إحلال أعمال آخرين بدلاً عنهم .

مادة ١٠٢ : يحق للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء التظلم أمام التحكيم المختصة إذا تبين لهم أن إجراء صاحب العمل كان مجحفاً ، ويهدف إلى إحلال عمال آخرين بدلاً عنهم .

---

[١] انظر د . **عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمستويات الدولية "** دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مـــادة ١٠٣ : إذا توقـــف العمل لفترة مؤقتة لأسباب تعود إلى صاحب العمل فـــإن عقـــد العمـــل يـــبقى سارياً مدة لا تقل عن شهرين من بداية التوقف ، ويترتب علية استحقاق العمال أجراً كاملاً خلال تلك الفترة .

الباب الثامن

الفصل الأول

التدريب المهني

مـــادة ١٠٤ : يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية أو تطبيقية أو كلاهما لاكتساب المهارات في مهنة أو صنعة معينة قبل الالتحاق بالعمل ، ويشمل ذلك تدريب العمال أثناء خدمتهم لرفع درجة مهاراتهم المهنية .

مـــادة ١٠٥ : لصاحب العمل اتخاذ كافة وسائل ومقومات التدريب وتطويرها وتحفـــيز العامليـــن لديـــة من المتدربين وفقاً للاتجاهات التي يحددها مجلس الوزراء وبإحدى الوسائل التالية :

(أ) التدريب في موقع العمل ووضع برامج للتدريب والاختبار .

(ب) المشاركة في إنشاء مركز للتدريب مع أصحاب أعمال آخرين يمارسون نشاطاً مماثلاً لطبيعة النشاط الذي يقوم به ووضع برامج للتدريب والاختبار .

(ج) المســـاهمة المالـــية الســـنوية لمشاريع التدريب المهني التابعة للوزارة ، وتحسب هذه المساهمة بالاستناد إلى عدد العمال لدى صاحب العمل ، ويحدد قرار مجلس الوزراء مبلغ المساهمة ونسبتها من مجمل أجور جميع العمال .

يلـــتزم العامل المتدرب بأن يقضي في خدمة صاحب العمل مدة مساوية للمدة التـــي قضاها في التدريب داخل الجمهورية ، وضعف المدة إذا كان التدريب خـــارج الجمهورية ، ويجوز لصاحب العمل استرداد كافة نفقات التدريب أو بعضـــها إذا لـــم يلـــتزم العامل بمدة الخدمة المحددة بعد التدريب مع مراعاة خدمته قبل التدريب وبعد التدريب .

مـــادة ١٠٦ : تنظم الوزارة شئون التدريب المهني بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بما يلي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ولها في سبيل ذلك القيام بما يلي :

(أ) الإشـــراف على معاهد ومراكز التدريب المهني التي تنشئها الدولة وتنظم شؤونها .

تطوير مجالات التدريب في جميع نواحيه .

الإشراف على معاهد ومراكز التدريب والاختيار .

تقييم مستويات التدريب ومناهجه ومجالاته .

تحديد الاحتياجات من المتدربين وإعداد وتأهيل المدربين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة .

رسم سياسات القبول في معاهد ومراكز التدريب المهني .

تنســـيق شئون التدريب لدى جهات التدريب المختلة بما يحقق أقصى استفادة من إمكانياتها التدريبية .

وضـــع الخطــط والـــبرامج الكفيلة بتوزيع خريجي معاهد ومراكز التدريب المهني في مواقع العمل المناسبة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة .

(ب) الإشراف الفني على مؤسسات التدريب المشمولة بأحكام هذا القانون في مجال المناهج والبرامج والاختيار وتقديم المشورة الفنية .

مادة ١٠٧ : للوزير أن يقرر إنشاء معاهد أو مراكز للتدريب المهني وفقاً لما يـــراه مناسباً ويحدد القرار الصادر فيه كافة الأحكام اللازمة لحسن سير هذه المعـــاهد والمراكز ، ويجوز لأي صاحب عمل إنشاء معهد أو مركز تدريب ضمن تدريب ضمن نشاطه شريطة إخطار الوزارة بذلك .

مـــادة ١٠٨ : للوزيـــر وفقـــاً للإمكانيات التدريبية المتاحة أن يحدد شروط مشـــاركة أصـــحاب الأعمـــال بتدريب وإعادة تأهيل عدد معين من اليمنيين

المعوقيـن والعمـال المصـابين وقـبول نسبة محددة من الطلاب لإغراض التدريـب والحصـول على الخبرة العملية في المنشآت والمراكز التابعة لهم وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة .

مـادة ١٠٩ : للوزيـر أن يحـدد المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وطريقة القياس وشروطها والجهات القائمة عليها .

للعامل الذي تقاس درجة مهارته في المهنة أو الخدمة أن يحصل على شهادة إثبات بذلك .

الفصل الثاني

التلمذة المهنية

مـادة ١١٠ : يقصد بالتلمذة المهنية قيام صاحب العمل بإجراء تدريبات في مجـال مهنة أو صنعة لشخص يمني بقصد إكسابه المهارات اللازمة لمزاولة المهنة أو الصنعة خلال فترة زمنية محددة .

مـادة ١١١ : يـبرم عقـد التلمذة المهنية كتابة بين صاحب العمل والتلميذ المهنـي ويـتحدد فـيه نوع المهنة ومدة التدريب ومكافآت التلميذ أثناء فترة التدريب .

يجـب أن يـبرم العقـد بين صاحب العمل وولي أمر التلميذ المهني إذا كان التلميذ المهني حدثاً .

(أ) لصاحب العمل أن ينهي العقد إذا ثبت لدية عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة حسنة ما لم يتحقق إمكانية تعليمه في مهنة أخرى لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين .

(ب)علـى صـاحب العمـل عند إنهاء التلميذ المهني فترة التلمذة المهنية أن يمنحه شهادة تثبت التحاقه بالتلمذة المهنية ومدتها ومستوى مهارته في المهنة ، وأن تصادق الوزارة أو أحد مكاتبها على ذلك .

الباب التاسع

السلامة والصحة المهنية

مـــادة ١١٣ : علـــى صاحب العمل عند التشغيل أي منشأة جديدة أن يوفر شروط السلامة الصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية .

مادة ١١٤ : على صاحب لعمل مراعاة القواعد التالية :

حفظ موقع العمل في حالة صحية ومأمونة تقضيها شروط السلامة المهنية .

تهويـــة أماكــن العمـــل وأثارتهـــا بصـــورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية .

اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الأضرار الناشئة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات أو عوا دم الصناعة .

اتخـــاذ الاحتـــياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة أو الآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار .

اتخـــاذ الاحتـــياطات اللازمـــة ضـــد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة .

اتخـــاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الإضاءة الشديدة أو الضوضاء أو الإشـــعاعات الضـــارة أو الخطـــرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذاك مخاطر الانفجار .

تشـــييد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها ، مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء .

توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولاستخدام العمال وتسهيل استعمالها .

اتخـــاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ النجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت .

مسـك سـجل لحوادث العمل وأمراض المهنة وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الإحصائيات عن اصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها .

مادة ١١٥ : على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطاء الناجمة عن العمل ووسائله . ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء ما يلي :

توفـير الأجهـزة والمعـدات والملابـس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهني .

مـا يصـرف للعمـال مقابل ظروف عمل مضرة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .

مـا يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .

توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل [١] .

مادة ١١٦ : تتولى الوزارة تنفيذ المهام التالية :

(أ) تقديم المشورة والنصح لأصحاب الأعمال في مجال السلامة المهنية .

(ب) تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتثقيف المتعلقة بالوقاية من الحوادث .

(ج) تنظـيم تـبادل المعلومـات الفنية والخبرات بين أقسام السلامة والصحة المهنية في المنشآت.

(د) تحديد وتقييم وسائل وحدات الوقاية من الحوادث .

(هـ) المساعدة في تصميم الوسائل الإيضاحية في مجال السلامة المهنية .

---

[١] انظـر د . عـبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٧٩ وما بعدها .

(و) دراسة وتحليل البيانات والمعلومات في مجال السلامة المهنية ، ورصد حالات الإصابات والأمراض المهنية ، واقتراح التدابير اللازمة لمنع تكرارها.

مادة ١١٧ : تشكيل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير لجنة عليا للسلامة والصحة المهنية يمثل في عضويتها الجهات ذات العلاقة ، ويحدد القرار مهامها والقواعد المنظمة لعملها .

يجوز بقرار من الوزير تشكيل لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية في المحافظات وفي القطاعات والصناعات التي يراها ، على أن تشمل هذه اللجان في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد قرار التشكيل مهام هذه اللجان واختصاصاتها والقواعد المنظمة لعملها .

مادة ١١٨ : على صاحب العمل القيام بما يلي :

(أ) إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه إتباعها أثناء العمل .

(ب) القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة المهنية .

(ج) إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة الوسائل الأخرى .

(د) نشر الوعي بين أوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب .

في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية للمفتش استصدار أمر من الوزير بإيقاف الآلة مصدر الخطر لمدة أسبوع حتى تزال أسباب الخطر ن وعلى الوزير إحالة

الأمــر إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد فترة الإيقاف الجزئي أو طلــب الإيقاف الكلي ، إذا تبين بقاء الخطر وأن صاحب العمل لم يقم بإزالته ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذاك كامل أجورهم .

لصـــاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالإيقاف الجزئي أو الكلي إذا تبين له أن القرار كان تعسفياً .

الباب العاشر

تأمينات الخدمة

مـــادة ١١٩ : (أ) على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لدية وتشمل هذه الرعاية ما يلي :

إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل .

نقــل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكنا .

أن يوفر العمل المناسب للعامل وفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظــروف إمكانية العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان المرض ناجماً عن المهنة ، أو كانت الإصابة ناجمة عن العمل أو بسببه .

تحمــل العـــلاج ومســـتلزماته للعمـــال مهما كان عددهم وفقاً للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة .

تشـــغيل ممـــرض مؤهل في موقع العمل أو منطقته إذا زاد عدد العمال لدية على خمسين عاملاً .

أن يعهـــد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العمال لدية إذا زاد عددهم على مائة عامل في موقع العمل أو منطقته .

أن يؤمن حفظ الأوراق المتعلقة بعلاج العامل الذي تسلم إليه من قبله وللعامل أن يحصـــل على صور من الشهادات والوثائق المتعلقة بمرضه والمسلمة إلى صاحب العمل من الجهات الطبية المختصة .

(ب) يجــوز لأصحاب الأعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عما هو محدد في هذه المادة أن يعهدوا إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العمال .

(ج) للوزيـــر أن يلزم أصحاب الأعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عما هو محـــدد في هذه المادة تشغيل ممرض مؤهل أو أن يعهدوا بعلاجهم إلى طبيب وذلك في الصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة .

مـــادة ١٢٠ : يســـتحق العـــامل عـــند انتهاء خدمته معاشا شهريا أو مكافأة مقطوعـــة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، أو وفقاً لأي نظام خاص أخر إذا كانت شروطه أفضل للعامل .

إذا لـــم يكـــن العـــامل مشمولا بأحكام قانون التأمينات الإجماعية أو أي نظام خـــاص به وفقاً لأحكام الفقرة السابقة أستحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمـــة بواقـــع مرتـــب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة . وتحتسب هذه المكافأة على أساس أجر أخر شهر تقاضاه العامل [١] .

لا يجـــوز بـــأي حـــال من الأحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة أو إسقاط أس جزء في كافة حالات إنهاء عقد العمل .

مـــادة ١٢١ : يـــتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤقتا المسئولية المادية طبقاً لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من أمراض مهنية أو إصابات أثناء تأدية العمل أو بسببه .

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٨٦ وما بعدها .

الباب الحادي عشر

تفتيش العمل

مــادة ١٢٢: يجــري التفتيش على جميع القطاعات وأصحاب الأعمال الذين ينطــبق علــيهم هــذا القانون وعليهم تسهيل مهام مفتشي العمل وتقديم كافة المعلومات التي تطلب منهم لإغراض التفتيش

مادة ١٢٣: يختص مفتشو العمل بما يلي :

مراقــبة مســتوى تطبيق تشريعات العمل ونظمه وعقوده وكل ما يصدر عن الــوزارة من قرارات وتوجيه إشعارات كتابية لأصحاب العمل بما يقع منهم مــن مخالفــات وطــل إزالتها وتحرير ضبط المخالفات عند تكرارها تمهيداً لإحالتها إلى اللجنة التحكيمية المختصة .

إعــداد تقارير مفصلة عن حصيلة كل جولة تفتيشية بالآراء والمقترحات التي تساعد على تلافي اوجه القصور إن وجدت .

المســاهمة فــي ترسيخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل وتــزويدهم بالمعلومــات بما يضمن تفهمهم لأحكام تشريعات العمل وسلامة تطبيقها .

مــادة ١٢٤ : يجــري التفتــيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للــوزارة ومكاتــبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والأنظمة .

والقرارات المنفذة له ويجوز الاستعانة بالأطباء والمهندسين والفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء .

يمــارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية أو جماعية ويجب على كل مفتش المحافظــة علــى أسرار المنشآت التي يطلعون عليها بحكم عملهم ويظل هذا الالتزام قائماً حتى بعد تركهم الخدمة .

يمارس مفتشو وزارة الصحة مراقبة تطبيق قواعد وإجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الأخرى .

يـــزود مفتشـــو العمل ومفتشو وزارة الصحة ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجـــب علـــيهم حملها أثناء قيامهم بمهامهم وإبرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء .

تـــنظم لائحـــة التفتيش نماذج وبيانات الإشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها .

مادة ١٢٥ : يؤدي مفتشو العمل قبل مباشرتهم لمهام وظائفهم أمام الوزير أو من يفوضه اليمين التالية:

" أقسم بالله العظيم أن أقوم بواجبات وظيفتي بكل أمانة وإخلاص وحياد تام وأن لا أبـــوح بالأسرار المهنية الصناعية والتجارية التي اطلع عليها أثناء ممارستي لوظيفيتي ".

مادة ١٢٦ : يتمتع مفتشو العمل بالصلاحيات الآتية :

دخـــول أماكـــن العمـــل في أي وقت من ساعات العمل والاطلاع علي سير الأعمـــال الجاريـــة وفحص الوثائق العقود والسجلات المتعلقة بالعمل والتأكد من عدم وجود مخالفات لأحكام تشريعات العمل ونظمه ولوائحه .

اتخـــاذ الإجراءات الاحتياطية في توقيف الآلة مصدر الخطر باستصدار قرار مـــن الوزيـــر لفـــترة لا تـــزيد على أسبوع وعلى الوزير الإحالة إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد الفترة أو طلب الإيقاف الكلي .

اخـــذ عيـــنات مـــن موقع العمل وذلك فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والاطلاع على الوثائق المرتبطة بالعمل والعمال حين القيام بمهام التفتيش .

اخـــذ عينات من موقع العمل والحصول على أية وثائق أو صور منها يتطلبها التفتيش .

مـــادة ١٢٧ : علـــى الـــوزارة أن توفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل أثناء ممارستهم لمهامهم أو بعد الانتهاء منها وفقاً لما تراه كفيلاً بتحقيق ذلك .

عند تعرض مفتشي العمل لأي اعتداء أو ضرر جسدي أو معنوي ناجماً عن تأديـــتهم لمهـــام التفتيش على الوزارة أن تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى إلى المحكمـــة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وأن تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك .

يستحق مفتشو العمل مقابل الجهود التي يبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقررها الوزير .

الباب الثاني عشر

منازعات العمل والإضراب المشروع

الفصل الأول

تسوية منازعات العمل

مـــادة ١٢٨ : يقصـــد بمـــنازعات العمـــل الخلافات التي تنشأ بين أصحاب الأعمـــال والعمـــال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق أحكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية .

مادة ١٢٩ : على الطرفين المتنازعين أو ممثلهما عقد جلسة مشتركة لتسوية الـــنزاع ودياً عن طريق المفاوضة خلال فترة أقصاها شهر ، وإثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية .

إذا تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع إلى الـــوزارة أو مكتـــبها المخـــتص وعليها استدعاء أطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة .

مـادة ١٣٠ : عـندما تسفر الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لأحـد الطرفين رفعة إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ محضر فشل الوساطة .

مادة ١٣١ : تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيم أو اكثر على مستوى أمانة العاصـمة وسـائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل ، وذلك على النحو التالي :

ممثل عن الوزارة ... رئيساً .

ممـثل عن أصحاب العمل يرشحه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية .... عضـواً .

ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات .... عضـواً .

علـى أن تتوفر في ممثلي أصحاب الأعمال والعمال الخبرة الكافية في شئون العمل .

مادة ١٣٢ : تختص اللجان التحكيمية بالنظر فيما يلي :

(أ) المـنازعات والخلافات الناشئة بين أصحاب الأعمال والعمال فيما يتعلق بتطبيق هذا القانون ونظمه ولوائحه وعقود العمل .

(ب) المخالفات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش على منشآت العمل .

(ج) المسـائل الأخـرى التـي تنص القوانين ذات الصلة باختصاص اللجان التحكيمية بها .

مـادة ١٣٣ : للجان التحكيمية كافة الصلاحيات الكفيلة بإحضار أي شخص لاسـتجوابه ، وكذا تقرير سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وإجراء المعايـنة ، بما في ذلك حق الدخول إلى أي مكان من أماكن العمل يستوجبه الـنظر في النزاع ، ويجوز للجنة أن تندب أحد أعضائها للقيام بهذه المهام ،

وكذلــك الاســتعانة بــأهل الخــبرة ، كما يكون لها حق الاطلاع على جميع المستندات أو أي بيانات تراها ضرورية .

مادة ١٣٤ : تصدر قرارات لجان التحكيم بأغلبية أعضائها .

تكــون قــرارات لجنة التحكيم مسببة وموقعة من جميع الأعضاء ، وللعضو المعترض طلب تدوين اعتراضه في مسودة القرار .

مــادة ١٣٥ : تكــون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية :

(أ) الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ثلاثين ألف ريال .

(ب) الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل .

(خ) الدعاوى المتعلقة بتغريم العاملين .

لا يجوز للجان التحكيمية أن تحكم بعقوبة سالبة للحرية .

مــادة ١٣٦: تقدم كافة الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل أيا كان نوعها إلى اللجان التحكيمية .

يجب أن تكون الدعاوى المرفوعة موقعة من أحد طرفي النزاع أو المفوضين بتمثيلهم قانوناً .

يطــبق في شأن رفع الدعوى وإجراءات المرافعة الأحكام الواردة في قانون المرافعات وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون .

تعتبر الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من القضايا المستعجلة .

لا تقبل الدعوى العمالية بعد مرور الفترة الزمنية المحددة في القوانين النافذة.

مــادة ١٣٧ : يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد أول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة أقصاها عشرة من تاريخ رفع الدعوى .

علــى اللجــان التحكيمية أن تنهي النظر في الدعوى المرفوعة إليها وتصدر قرارها خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة .

مادة ١٣٨: يحلف رئيس وأعضاء لجنة التحكيم إمام الوزير بأن يؤدي مهامه في اللجنة بالذمة والصدق والأمانة والحيدة وذلك قبل مباشرته لمهامه.

مـادة ١٣٩ : إذا رغـب أحـد أطـراف الـنزاع في استئناف قرار اللجان التحكيمـية فـإن علية أن يقدم عريضة استئناف بذلك إلى شعبة قضايا العمل بمحكمـة الاستئناف المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ تبليغه بالقرار.

يحـدد رئـيس شـعبة قضـايا العمـل تاريخ عقد الجلسة الأولى للفصل في الاسـتئناف المقدم خلال فترة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع صحيفة الاستئناف .

علـى شعبة قضايا العمل أن تفصل في النزاع بحكم نهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثين نوماً من تاريخ أول جلسة تعقدها للنظر في النزاع .

مـادة ١٤٠ : تنشـأ بمحـاكم الاستئناف على مستوى أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية وفقاً لقانون السلطة القضائية شعبة تسمى (شعبة قضايا العمل) تختص بما يلي :

الفصـل نهائـياً وبالدرجة القطيعة في جميع دعاوى الاستئناف في القرارات الصادرة من اللجان التحكيمية المقدمة إليها وفقاً لهذا القانون .

أي دعـاوى أخـرى تخـتص بهـا بموجب هذا القانون أو تشريعات العمل الأخرى .

مـادة ١٤١ : لا يجـوز للجـان التحكيمـية أو شعب قضايا العمل بمحاكم الاسـتئناف الامتـناع عن الفصل في النزاع بحجة عدم وجود نص في هذا القـانون ، وتكـون فـي هـذه الحالـة ملزمة بالفصل وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية وما استقر علية العرف وقواعد العدالة .

مـــادة ١٤٢ : لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات التسوية أمام اللجـــان التحكيمـــية أو شـــعب قضايا العمال ي المحاكم الاستئنافية أن يغير شـــروط العمـــل قائمة قبل بدء النزاع مما يترتب علية أضرار بالعمال أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أي منهم .

مـــادة ١٤٣ : إذا تصالح الخصوم أو توصلوا إلى تسوية النزاع وجب عليهم إثـــبات ذلك في محضر أمام الجهة المنظور أمامها النزاع ، وعلى هذه الجهة ان تحكم بعد التصديق على المحضر بجعله في قوة السند الواجب النفاذ .

الفصل الثاني

الإضراب المشروع

مادة ١٤٤: لا يجوز لممثلي العمال أو اللجنة النقابية دعوة العمال للإضراب والـــتوقف عن العمل إلا بعد صيرورة قرار النزاع نهائياً وغير قابل للطعن ، سواء لعدم استئنافه خلال الميعاد المحدد في المادة (١٣٩) من هذا القانون إذا كـــان صـــادراً مـــن لجان التحكيم ، أو لصدوره من شعب قضايا العمل في المحـــاكم الاستئنافية وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضى سبعة أيام على إبلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار.

يحظـــر علـــى ممثلـــي العمـــال أو اللجان النقابية دعوة العمال للإضراب أو التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب تحقيق مطالب أو أغراض سياسية .

مـــادة ١٤٥ : مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة لا يجوز لممثلي العمال أو اللجـــنة النقابـــية الدعـــوة إلى الإضراب أو ممارسة الإضراب إلا بتوافر الشروط الآتية :

- عـــرض مقـــترح ممارسة الإضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضـــور عـــدد لا يقـــل عـــن ٦٠% من إجمالي العمال لدى صاحب العمل وموافقة (٢٥%) منهم على الإضراب بالاقتراع السري .

- لا يــتم الإعــلان عن الإضراب أو ممارسته إلا بعد عرض المقترح على النقابة العامة المعنية وتوقيع ثلثي أعضائها علية ، وحصول اللجنة النقابية أو ممثلي العمال على الموافقة الكتابية من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية .

- أن يكــون موضوع النزاع يمس اكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل .

- علــى اللجنة النقابية أو ممثلي العمال القيام بإشعار صاحب العمل والوزارة أو فــرعها المختص قبل الشروع في الإضراب بفترة لا تقل عن ثلاثة أسابيع من التاريخ المحدد له [١] .

مــادة ١٤٦ : يمــارس الإضــراب في المنشأة سلمياً وبشكل تدريجي ، بعد اســتيفاء الشــروط اللازمة لتنفيذه الواردة في المادة السابقة من هذا القانون ، وذلك على النحو التالي :

- وضــع قطعــة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة إشــعار باعتزام اللجوء إلى الإضراب لمدة ثلاثة أيام متتالية سابقة على البدء في مباشرته .

- التوقف عن العمل في بعض أقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرســمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يسري التوقف الكلي عن العمل في كافة الأقسام بعد انقضاء أربعة أيام متتالية .

- الــتوقف عن العمل في كافة أقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرســمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يؤدي ذلك إلى التوقف الكلي عن العمل

---

[١] انظــر د . عــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنــة بيــن الدســاتير العربــية والدســاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

فـــي المنشـــأة بأكملها بعد انقضاء أسبوع من تاريخ ممارسة الإضراب إذا لم يظهر ما يؤدي إلى وقفة .

مادة ١٤٧ : على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال إلغاء الدعوة إلى الإضراب أو وقـــف ممارسته فوراً إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقاً لاحكام المادة (١٤٤) .

مـــادة ١٤٨ : لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أثناء فترة الإضراب .

لا يجوز فرض عقوبات على العمال أو بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بســـبب ممارســـتهم للإضـــراب أو الدعوة إلية إذا كان قد ت وفق أحكام هذا القانون .

مـــادة ١٤٩ : مع عدم الإخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المســـاس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب علية ، ويعد في حكم ذلك كل فعـــل يأتـــيه العمـــال المضربين يكون من شأنه ان منع أي عمال آخرين أو صـــاحب العمـــل أو من يمثله بمكان أو ممارسة نشاطهم المعتاد ، سواء كان بـــالفعل أو بالـــتهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال مواقع العمل أ إحداث أضرار بالممتلكات .

مادة ١٥٠ : ينظم حد أدنى من الخدمة الإجبارية في المنشات الخدمية العامة التـــي تؤدي توقف العمل فيها أثناء الإضراب إلى تعريض حياة المواطنين أو أمـــنهم أو صحتهم للخطر ، أو قد ينجم عنه أزمة اقتصادية ، ويعتبر من قبيل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي :

(أ) المستشـــفيات والمستوصـــفات والمجمعـــات الصحية والعيادات المناوبة والصيدليات .

(ب) المصـــالح المرتــبطة بعمـــل الاتصــــالات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزيون .

(ت) المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية .

(ث) أعمال النظافة وصحة البيئة .

(ج) أعمال البنوك والمصارف .

(هـ) مواقــع العمــل في المطارات ومواقع الشحن والتفريغ في الموانى البرية والبحرية والجوية والجمارك .

(و) الأعمـــال المتصـــلة بحظائـــر الأبقار والأغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها، وكذا نقل الأسماك .

(ز) الخدمات المتصلة بالسجون .

لمجلـــس الوزراء بناء على عرض الوزير ان يحدد مجالات أخرى يلزم فيها بتوفـــير حـــد أدنـــي مـــن الخدمـــة الإجبارية أو المهن التي يحظر ممارسة الإضراب فيها .

يحظـــر علـــى العامل رفض القيام بالخدمة الإجبارية ويعد رفض العامل بها خطــأ جسيماً يعاقب علية ، ولا يعفى من المسئولية أعضاء اللجنة النقابية أو ممثلي العمال ويسألون بصفاتهم الشخصية إذا كانوا سبباً في ذلك .

الباب الثالث عشر

المنظمات النقابية

مادة ١٥١ : للعمال وأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام إلـــيها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم تمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم .

للـــنقابات العمالـــية ومـــنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونها والتأثير عليها .

مـــادة ١٥٢ : مع مراعاة أحكام المادة (٣٥) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبـــة الفصـــل أو أي عقوبـــة أخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بســـبب ممارســـتهم لنشاطهم النقابي وفقاً لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم اللوائح المنفذة لهما .

الباب الرابع عشر

العقوبات

مـــادة ١٥٣ : تطـــبق سائر العقوبات المنصوص عليها في مواد هذا الباب ، وذلك دون إخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر .

مـــادة ١٥٤ : يعاقـــب بغـــرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال ولا تتجاوز (٢٠٠٠٠) عشـــرين ألف ريال كل من يخالف حكماً من الأحكام الواردة في الأبـــواب (الثانـــي ، الرابع ، الخامس ، الثامن ،التاسع ، الحادي عشر) من هذا القانون .

مادة ١٥٥ : يعاقب بغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال ولا تزيد على (١٠٠٠) ألـــف ريـــال كل صاحب عمل خالف حكماً من الأحكام الواردة في الأبـــواب (الثالث ، التاسع ، والعاشر) من هذا لقانون وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بحقهم المخالفة .

مادة ١٥٦ : يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفى ريال كل من تغيب من طرفي النزاع بدون سبب مقبول عـــن حضور جلسات الوساطة التي تدعو إليها الوزارة آو مكتبها المختص ، وكذا جلسات اللجان التحكيمية أو شعب قضايا العمل .

يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال ولا تزيد على (١٠٠٠٠) عشـــرة آلاف ريـــال كـــل مـــن زود اللجان التحكيمية أو الوزارة أو مكتبها

المختص بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة عن موضوع النزاع ، تسبب في وقف إجراءات التسوية أو الوساطة بالعنف أو التهديد به .

يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال ولا تزيد على (١٥,٠٠٠) خمسة عشر ألف ريال كل من يتسبب في الدعوة إلى الإضراب أو ممارسته دون مراعاة للشروط والضوابط الواردة في هذا القانون ، أو مارس أعمال التهديد أو العنف بهدف عرقلة العمل .

يعاقب بغرامة مالية لا تزيد على (١٥٠٠٠) خمسة عشر ألف ريال كل صاحب عمل أو من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلاً من العمال المضربين إضراباً مشروعاً وفقاً للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون ، ولا يحول توقيع هذه العقوبة في وجوب عودة هؤلاء العمال إلى أعمالهم [١].

الباب الخامس عشر

أحكام ختامية

مادة ١٥٧ : تعفى من رسوم التقاضي الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل طبقاً لأحكام هذا القانون والمرفوعة من العمال أو ممثليهم أو أسرهم في حالة الوفاة .

مادة ١٥٨ : تسري الأحكام المنظمة للسلامة والصحة المهنية الواردة في هذا القانون على القطاعات والفئات الخاضعة الأحكام الأساسية المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح والنظم القرارات المنفذة له .

مادة ١٥٩ : على أصحاب الأعمال المساهمة في إحاطة العمال وتوعيتهم بحقوقهم ووجباتهم وسائر الأحكام الأساسية المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح والنظم والقرارات المنفذة له .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية".

مادة ١٦٠ : يصدر بتحديد الرسوم المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير[١] .

مـــادة ١٦١ : يصدر الوزير كافة الأنظمة والقرارات والتعليمات المنفذة لهذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه .

مـــادة ١٦٢ : يلغـــى هـــذا قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٧٠م الصادر في صـــنعاء وقانون العمل رقم (١٤) لسنة ١٩٧٨م الصادر في عدن ، كما يلغي كل نص أو حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون [٢] .

مـــادة ١٦٣ : يعمـــل بهـــذا القـــرار من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية .

صدر برئاسة الجمهورية – بصنعاء

بتاريخ : ٨ شوال ١٤١٥هـــ الموافق ٩ مارس ١٩٩٥م

رئيس الجمهورية	رئيس مجلس الوزراء
الفريق علي عبد الله صالح	***عبد العزيز عبد الغني***

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " كـــيف تكتـــب بحثاً أو رسالة فى البرمجة والبرمجـــيات – شـــرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٦٢ وما بعدها .

[٢] انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٦٢ وما بعدها .

الباب الرابع

قانون العمل في دولة البحرين

تمهيد وتقسيم :

سوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في دولة البحرين وذلك فيما يلي :

مرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢

بإصدار قانون النقابات العمالية

نحن حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين .

بعد الإطلاع على الدستور ، وعلى قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته ، وعلى القانون البحري الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٢ ، وبناء على عرض وزير العمل والشئون الاجتماعية ، وبعد موافقة مجلس الوزراء على ذلك ، رسمنا بالقانون الآتي

المادة الأول : يعمل في شأن النقابات العمالية بأحكام القانون المرافق [(١)] .

المادة الثانية : يلغى الباب السابع عشر الخاص بالتنظيم العمالي واللجان والمجالس المشتركة من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

[(١)] انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المـــادة الثالـــثة : تســـتمر التنظيمات العمالية القائمة وقت العمل بأحكام هذا القانون في مزاولة مهامها لحين تشكيل التنظيمات النقابية العمالية الجديدة .

المـــادة الرابعة : يصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية القرارات اللازمة لـــتـــنفيذ أحكام هذا القانون [١] .

المادة الخامسة : على رئيس مجلس الوزراء ، والوزراء – كل فيما يخصه – تـــنفيذ هذا القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية[٢] .

ملك مملكة البحرين

حمد بن عيسى آل خليفة

رئيس مجلس الوزراء	**وزير العمل والشئون الاجتماعية**
خليفة بن سلمان آل خليفة	**عبد النبي عبد الله الشعلة**

صدر في قصر الرفاع :
بتاريخ ١٧ رجب ١٤٢٣هـ
الموافق ٢٤ سبتمبر٢٠٠٢ م

---

(١) انظـــر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى الديانات الإسلامية والمسيحية واليهودية وعلوم الديانات المقارن " ص ٤٥ وما بعدها .

(٢) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولـــية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٩ وما بعدها .

قانون النقابات العمالية

الباب الأول

أحكام عامة

مـــادة ١ : في تطبـــيق أحكام هذا القانون يقصد بالمصطلحات الآتية المعاني المبيـــنة قريـــن كل منها : منظمة نقابية عمالية: تـــنظيم ينشأ لرعاية مصالح العمـــال والدفاع عن جقوقهم ، ويشمل ذلك : النقابات العمالية والاتحاد العام لـــنقابات عمال البحرين . النقابة العمالية : تـــنظيم يضم عدداً من العمال في منشأة معينة أو قطاع معين أو نشاط محدد ، يشكل وفق أحكام هذا القانون .

الاتحـــاد العـــام لنقابات عمال البحرين : تـــنظيم يضم كافة النقابات العمالية على مستوى المملكة .

الوزارة : وزارة العمل والشئون الاجتماعية .

الوزير المختص : وزير العمل والشئون الاجتماعية .

مادة ٢ : تسري أحكام هذا القانون على :

أ) العاملين المخاطبين بأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي .

ب) العاملين المخاطبين بأحكام القانون البحري .

ج) العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية .

مادة ٣ : حرية الانضمام للمنظمات النقابية العمالية والاستمرار فيها مكفولة، وكذلـــك حـــرية الانسحاب منها . ولا يجوز أن يتخذ من العمل النقابي ذريعة للتمييز في الاستخدام أو التأثير على العمال على أي وجه من الوجوه .

مادة ٤ : تـــتمتع المنظمات النقابية العمالية المنصوص عليها في هذا القانون بالشخصـــية الاعتـــبارية المستقلة وذلك من تاريخ إيداع أوراق تكوينها لدى الوزارة .

مــادة ٥ : يجــب أن يشــتمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية بوجه خاص على ما يلي :

أ) اسم المنظمة وعنوان مقرها الرئيسي .

ب) الأهداف التي سيتم من أجلها تأسيس المنظمة .

ج) إجــراءات انضــمام الأعضاء بالنسبة للنقابة العمالية ، وفصلهم منها ، وقيمة رسم الانضمام ومقدار الاشتراك الذي يتحمله العضو وحالات وشروط الإعفاء منه .

د) عــدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة ، ومدته ، وكيفية انتخابهم ، ومواعيد اجــتماعات مجلــس الإدارة ، وكيفــية اســتكمال الأماكــن الشــاغرة به ، واختصاصاته .

هــ) إجــراءات تأديــب الأعضــاء بالنسبة للنقابة العمالية عن المخالفات المسلكية ، والعقوبات التي توقع عليهم، والهيئات المختصة بالتحقيق والتأديب

و) الخدمات والمساعدات المالية التي تــقدم للأعضاء في حالات الضرورة

ز) شــروط تعيــين موظفــي المنظمة وإجراءاته وكيفية إنهاء خدمتهم .

ح) كيفية حفظ أموال المنظمة ، ونظامها المالي ، وسجلاتها ودفاترها المالية

ط) إجــراءات ومواعــيد وحــالات دعــوة مجلس إدارة المنظمة وجمعيتها العمومية إلى الاجتماعات العادية وغير العادية .

الباب الثاني

البنيان النقابي – وأهدافه

مــادة ٦ : يــتكون البنيان النقابي من النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .

مـادة ٧ : تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل ، وتعمل بوجه خاص على تحقيق الأغراض الآتية :

أ) نشر الوعي النقابي بين العمال .

ب) رفع المستوى الثقافي للعمال .

ج) رفع المستوى المهني والفني للعمال .

د) رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم .

هـ) المشاركة في المحافل العمالية العربية والدولية ، وعرض وجهة نظر عمال مملكة البحرين من خلالها. ويجوز للمنظمة النقابية في سبيل تحقيق أهدافها أن تنشئ صناديق ادخار أو زمالة وأن تكون جمعيات تعاونية ونواد اجتماعية [1] .

الفصل الأول

الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين

مـادة ٨ : الاتحاد العام لنقابات العمال هو المسئول عن العمل النقابي لعمال البحرين ، ويباشر بوجه خاص الاختصاصات التالية :

أ) وضع السياسة العامة وميثاق شرف العمل النقابي لعمال مملكة البحرين .

ب) تدعيم التعاون بين النقابات العمالية والوزارة .

ج) تدعيم التعاون بين النقابات العمالية وأصحاب الأعمال .

د) إنشاء وإدارة المراكز الثقافية والاجتماعية العمالية .

هـ) المشاركة في وضع الاستراتيجيات العمالية مع الجهات المختصة وفي التفاوض الجماعي وتعزيز الحوار الاجتماعي مع الجهات المعنية .

---

[1] انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٧٤ وما بعدها .

و) المشاركة في المجالس واللجان المعنية بشئون العمل والعمال .

ز) اقتراح إنشاء نقابات عمالية جديدة .

ح) التصريح للنقابات العمالية بالانضمام للاتحادات والمنظمات العمالية العربية والدولية وإخطار الوزارة .

ط) التصريح لممثلي النقابات العمالية بحضور المؤتمرات خارج مملكة البحرين .

ي) تحديد الحد الأقصى لرسم الانضمام والاشتراكات السنوية لعضوية النقابات .

ك) النظر في أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارات النقابات العمالية .

ل) النظر في المسائل التي تحال إليه من مجالس إدارات النقابات العمالية .

مادة ٩ : يقر الاتحاد العام لنقابات العمال لائحة المسئولية النقابية لأعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية، ويضع نموذجاً لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية لتلك المنظمات [١] .

الفصل الثاني

النقابة العمالية

الفرع الأول

تأسيس النقابة

مادة ١٠ : للعمال في أية منشأة أو قطاع معين أو نشاط محدد أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون ، ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ٦٣ ما بعدها .

الانضــمام إلــيها . ولا يجــوز تكويــن أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة.

مــادة ١١ : تــتم إجــراءات تكويــن النقابة بإيداع نظامها الأساسي وأسماء مؤسســيها لدى الوزارة بشرط ألا يتعارض النظام مع أحكام القوانين واللوائح السارية في المملكة [١] .

الفرع الثاني

أجهزة النقابة

مادة ١٢ : تــتكون أجهزة النقابة من :

أ) الجمعية العمومية .

ب) مجلس الإدارة .

ج) اللجان العاملة طبقاً للنظام الأساسي لكل نقابة .

مادة ١٣ : تختص الجمعية العمومية للنقابة بما يلي :

أ – انتخاب مجلس الإدارة .

ب – تعديل النظام الأساسي ووضع اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون الإدارية والمالية .

ج – إيقاف أو عزل أعضاء مجلس الإدارة .

د – تعيين مدقق الحسابات وتحديد أتعابه .

هـ – إقرار الميزانية السنوية والحساب الختامي وتقريري مجلس الإدارة ومدقق الحسابات .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولــية " دراســة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثــيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

و – النظر في المسائل التي تعرض عليها من قبل مجلس الإدارة أو الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.

الفرع الثالث

شروط العضوية

مادة ١٤ : يشترط في عضو النقابة العمالية :

أ) أن يكون من بين العاملين الذين تسرى بشأنهم أحكام هذا القانون .

ب) ألا يكون صاحب العمل في المنشأة ، أو من المسئولين المختصين برسم سياستها أو اتخاذ القرار فيها .

الباب الثالث

الموارد المالية للمنظمات النقابية العمالية والإعفاءات المقررة لها

مادة ١٥ : تتكون موارد المنظمات النقابية العمالية من :

أ) رسم الانضمام .

ب) الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء .

ج) الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس الإدارة بعد موافقة الوزارة .

د) ريع الحفلات والأنشطة المختلفة المخصص دخلها لصالح العمل النقابي .

هـ) الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام هذا القانون أو النظام الأساسي للمنظمة .

مادة ١٦ : تعفى المنظمات النقابية من الرسوم المقررة على العقارات التي تملكها أو تستأجرها، والرسوم الجمركية المقررة على السلع المستوردة لصالح العمل النقابي . ولا يجوز التصرف في السلع المستوردة المعفاة

جمركـــياً قبل مضي خمس سنوات على استيرادها وإلا استحقت عنها الرسوم الجمركية [١] .

الباب الرابع

حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إداراتها

مـــادة ١٧ : يكـــون حـــل المـــنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجـــراءات المنصـــوص علـــيها فـــي نظامها الأساسي ، أو بناءً على حكم قضائي.

مـــادة ١٨ : يـــتولى مجلـــس إدارة الاتحاد بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة الـــنقابة التي صدر قرار بحل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي .

الباب الخامس

أحكام متنوعة

مـــادة ١٩ : يصـــدر بشـــأن تفرغ أعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية للعمـــل النقابـــي قـــرار من الوزير ، بالتشاور مع ممثلي أصحاب الأعمال ، والاتحـــاد العـــام لنقابات عمال البحرين ، يتضمن قواعد وشروط هذا التفرغ والمعاملـــة المالـــية للعضو المتفرغ ، والمهام النقابية وقواعد التفرغ الخاصة بها.

مادة ٢٠ : يحظر على المنظمات النقابية العمالية :

أ – القيام بأية أنشطة تخرج عن الأغراض النقابية الواردة بهذا القانون .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات فى الدول العربية والمستويات الدولـــية " دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٤٥ وما بعدها .

ب - توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات .

ج - استعمال القوة أو العنف أو التهديد أو التدابير غير المشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل أو على أي حق آخر من حقوقه .

د - ممارسة العمل السياسي .

مادة ٢١ : الإضراب وسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم وفقاً للضوابط التالية :

أ - موافقة ثلاثة أرباع الأعضاء الذين تتألف منهم الجمعية العمومية للنقابة من خلال الاقتراع السري .

ب - منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب ، وإخطار الوزارة بذلك .

ج - أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مطالب اقتصادية واجتماعية خاصة بالعمال .

د - عدم المساس بأموال الدولة وممتلكات الأفراد وأمنهم وسلامتهم .

هـ - عدم جواز الإضراب في المرافق الحيوية الهامة وهي : الأمن - الدفاع المدني - المطارات - الموانئ - المستشفيات - المواصلات - الاتصالات السلكية واللاسلكية - الكهرباء - الماء .

ز - عدم اللجوء للإضراب إلا بعد تعذر الحل الودي بين العمال وصاحب العمل ، ويحسم الخلاف بينهما بالتوفيق أو التحكيم بواسطة لجنة للتوفيق والتحكيم تشكل من ثلاثة قضاة من المحكمة الكبرى المدنية - برئاسة أحدهم - يندبهم وزير العدل والشئون الإسلامية في أول كل سنة قضائية ، ومندوب عن وزارة العمل والشئون الاجتماعية يندبه وزيرها ، ومندوب عن وزارة

الـــتجارة والصناعة يندبه وزيرها ، ومندوب عن ديوان الخدمة المدنية يندبه رئـــيس الديـــوان ، ومندوب عن الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومندوب عن منظمات أصحاب الأعمال . وتصدر اللجنة قراراتها بالأغلبية المطلقة ، وإذا تســـاوت الأصـــوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس . وتندب اللجنة من بين أعضـــائها مـــن يـــتولى التوفيق بين العمال وصاحب العمل ، ويجوز لها أن تستعين بذوي الخبرة من خارجها ، ويكون التوفيق بناء على طلب الطرفين ، فإذا رفضا اللجوء إليه أو تعذر الوصول إلى حل من خلاله تنعقد اللجنة بهيئة تحكـــيم وتفصـــل في النزاع دون حاجة إلى موافقة أي من طرفيه وذلك في ميعاد أقصاه أسبوع . ويحدد وزير العدل والشئون الإسلامية بقرار منه مكان ومواعـــيد وإجراءات انعقاد هيئة التوفيق والتحكيم ومقابل أتعابها وكيفية تنفيذ قراراتها [١] .

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمســـتويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومســـتويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الباب الخامس

قانون العمل في المملكة الأردنية الهاشمية

تمهـيد وتقسـيم :

سـوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في المملكة الأردنية الهاشمية وذلك فيما يلي :

قانون مؤقت رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٢

قانون معدل لقانون العمل

الفصل الأول

مدى تطبيق القانـون وتفسير مصطلحاتـه

المـادة ١ : يسـمى هـذا القانون **(قانون معدل لقانون العمل لسنة ٢٠٠٢)** ويقرأ مع القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المشار إليه فيما يلي بالقانون الأصلي ومـا طرأ عليه من تعديل قانون واحداً ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المـادة ٢ : يكـون للكلمـات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

الوزارة : وزارة العمل .

الوزير : وزير العمل .

الأمين العام : الأمين العام للوزارة .

صـاحب العمـل : كـل شـخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر .

الجمعية : الهيئة التي تمثل أصحاب العمل .

العــامل : كــل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصــاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل .

العمــل : كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي .

العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه على ثلاثة أشهر .

العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محدودة .

العمــل الموسمي : العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة أشهر .

عقــد العمل الجماعي : اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى .

عقــد العمل : اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمــل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين .

الأجــر : كــل مــا يســتحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاســتحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلــي أو اســتقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي .

الحــدث : كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة .

المؤسسة : الجهة التي تقدم خدمات أو تعمل في إنتاج السلع أو توزيعها .

المرجع الطبي : الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير .

المـــرض المهني : الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (١) أو الإصـــابة بـــأي مـــن الإصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (٢) الملحقين بهذا القانون .

إصـــابة العمل : إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه.

المســتحق : المنــتفع أو المنــتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به .

النقابة : تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون .

الهيئة الإدارية : الهيئة الإدارية للنقابة .

النزاع العمالي الجماعي : كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة مـــن جهـــة وبين صاحب عمل أو الجمعية من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه [١] .

المـــادة ٣ : مـــع مراعاة أحكام الفقرة (ج) من المادة (١٢) من هذا القانون تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء :

أ- الموظفين العامين وموظفي البلديات .

ب- أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أحد .

ج- خدم المنازل وبستانيها وطهاتها ومن في حكمهما .

د- عمال الزراعة عدا الذين يتم إخضاعهم لأي من أحكام هذا القانون وتحدد فئاتهم والأحكام المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية .

---

(١) انظــر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن الدســاتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٩٦ وما بعدها .

المـــادة ٤ : أ- لا تؤثـــر أحكـــام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها العامل أي قانون آخر أو عقد أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون .

ب- يعتـــبر بـــاطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء ابرم قبل هذا القانون أو بعـــده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون [١] .

الفصل الثاني

التفتيش على العمل

المادة ٥ : تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

المادة ٦ : يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً بالقســـم بـــأن يـــؤدي عمله بأمانة وإخلاص وان لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله .

المادة ٧ : تحدد مؤهلات مفتشي العمل ومهامهم وصلاحياتهم ومكافآتهم كما تحدد التزامات صاحب العمل تجاههم بموجب أنظمة تصدر لهذه الغاية .

المادة ٨ : على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي :

أ- أن يرســـل إشعاراً إلى الوزارة أو إلى أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة عمله وتاريخ مباشرته العمل وأجره وذلك في الشهر الأول من كل سنة .

ب- أن يحتفظ في مؤسسته بالسجلات الواجب عليه الاحتفاظ بها بما في ذلك سجلات العمال والمتدربين منهم .

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " التشـــريعات البرلمانـــية فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٧٨ وما بعدها .

المــادة ٩ : أ- يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفــراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك .

ب- للمفــتش الطلب من صاحب العمل إزالة مخالفة خلال مدة لا تزيد على ســبعة أيام من تاريخ تبلغه إنذاراً خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضـــه أن يقــرر إغــلاق المؤسســة لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها [١] .

جــــ- تحكــم المحكمــة على المخالف بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمســين ديناراً ولا تزيد على خمسمائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب التقديرية المخففة .

الفصل الثالث

التشغيل والتوظيف المهني

المــادة ١٠ : أ- تتولى الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهــام تنظــيم ســوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها إنشاء مكاتب لتشغيل الأردنيين أو الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية .

ب- مــع مــراعاة أحكــام أي تشريع آخر ، يجوز للوزير الترخيص بإنشاء مكاتــب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام خدم المنازل وبستانيها وطهاتها ومن هم في حكمهم من غير الأردنيين .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولــية " دراســة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثــيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ج- تحدد أحكام وشروط إنشاء المكاتب الخاصة المشار إليها في الفقرتين (أ) و(ب) مـــن هـــذه المـــادة بمـــا في ذلك كيفية إدارتها وإشراف الوزارة عليها وتحديـــد بـــدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى أنظمة تصدر لهذه الغاية .

المادة ١١ : لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصـــة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة وإحالته إلـــى المحكمـــة ويعاقـــب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً أو بكلـــتا العقوبتيـــن وإقفال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل .

المادة ١٢ : أ- لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو مـــن يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمل العرب .

ب- يجـــب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو مـــن يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد

ج- تســـتوفي الـــوزارة مـــن صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصـــدره لكـــل عامل غير أردني أو تجدده بما في ذلك العمال المستثنيين من أحكـــام هذا القانون بموجب الفقرتين (ج ، د) من المادة (٣) منه ويعتبر هذا الرسم إيراداً للخزينة ويحدد مقداره بموجب نظام .

د- للوزيـــر بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية أن يعفي المعوق شديد الإعاقة أو ولي أمره أو وصيه من دفع رسم تصريح العمل لعامل غير أردني واحد إذا كان المعوق بحاجة ماسة دائمة إلى المساعدة من الغير للقيام بأعــباء حياته اليومية وإذا كانت مهام العامل غير الأردني تقتصر على تقديم العون للمعوق .

هـــ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقـــل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار عن كل شهر أو الجزء من الشـــهر عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب .

و- تعتبر مخالفة لإحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي من الحالات التالية :

١- استخدامه دون الحصول على تصريح عمل .

٢- اســـتخدامه لـــدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلاً على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة .

٣- استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له العمل بها .

و- يصدر الوزير قراراً بتسفير العامل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكـــة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قـــبل الســـلطات المختصـــة ولا يجوز إعادة استقدام أو استخدام العامل غير الأردنـــي الذي يتم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير .

المادة ١٣ : على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبـــيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنياً بواسطة برامج

وترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدتها الوزارة أو أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عدداً لا يقل عن ٢% (اثنين بالمائة) من مجموع عماله وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنياً واجر كل منهم .

المادة ١٤ : إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة [١] .

الفصل الرابع

عقد العمل

المادة ١٥ : أ- ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة

ب- يعتبر العامل المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمراً بعمله إلى أن تنتهي خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر مستمر في عمله خلال تلك المدة .

جـ- إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فانه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى علوم الكمبيوتر وعلوم الإنترنت ص ٤٥ وما بعدها .

د- يعتــبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة انه عامل لمدة غير محدودة .

هـــ ١- لعمـــال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقاولة رفع دعوى مباشرة علـــى صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم قبل المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقارل على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى .

٢- ولعمـــال المقـــاول الفرعـــي رفـــع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصـــلي وصـــاحب المشـــروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقـــاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى .

٣- للعمـــال المذكوريـــن في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ويستوفون حقوقهم عند تزاحمهم بنسبة حق كل منهم .

المـــادة ١٦ : يـــبقى عقـــد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشـــهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيـــير وأمـــا بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده .

المادة ١٧ : لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي يـــنص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل .

المـــادة ١٨ : لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلـــك إلى تغيير مكان أقامته وذلك ما لم يرد نص صريح يجيز ذلك في عقد العمل .

المادة ١٩ : على العامل :

أ- تأديـــة العمل بنفسه وان يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وان يلتزم بأوامـــر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التـــي لا تعرضـــه للخطـــر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة .

ب- المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وان لا يفشيها بـــأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف .

جـــ- الحـــرص علـــى حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله .

د- الخضـــوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجـــرائها قـــبل الالـــتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية .

المـــادة ٢٠ : أ- تكـــون حقـــوق الملكية الفكرية لصاحب العمل إذا ابتكرها العـــامل ، وكانت تتعلق بأعمال صاحب العمل ، أو إذا استخدم العامل خبرات صـــاحب العمل ، ومعلوماته أو أدواته أو آلاته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطيا على غير ذلك

ب- تكـــون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو

معلوماتـــه أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطيا على غير ذلك .

المادة ٢١ : ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :

أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه .

ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه .

جـــ- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي .

المادة ٢٢ : لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل .

المـــادة ٢٣ : أ- إذا رغـــب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المـــدة فيترتـــب عليه إشعار الطرف الأخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين .

ب- يـــبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة .

جـــ- إذا كـــان الإشـــعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمـــل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع الأحوال .

د- إذا كـــان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

المـــادة ٢٤ : مـــع مراعاة ما ورد في المادة (٣١) من هذا القانون لا يجوز فصـــل العـــامل أو اتخـــاذ أي إجـــراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالشكاوى

والمطالــبات التـــي تقــدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه .

المادة ٢٥ : إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لهـــا إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها فـــي المادتين (٣٢ و٣٣) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عـــن أجـــور ثلاثـــة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل .

المـــادة ٢٦ : أ- إذا أنهـــى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدتـــه أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (٢٩) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجـــور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (٢٨) من هذا القانون .

ب- إذا كـــان إنهـــاء العقـــد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصـــوص علـــيها فـــي المـــادة (٢٩) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبـــته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصـــة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامن أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد .

المـــادة ٢٧ : أ- مـــع مـــراعاة أحكـــام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصـــاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية :

١- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة .

٢- العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة .

٣- العامل في أثناء أجازته السنوية أو المرضية أو الأجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء أجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها .

ب- يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة .

المادة ٢٨ : لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية :

أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الأضرار بغيره .

ب- إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

جـ- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .

د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين .

هـ- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل

إنــذار كتابــي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة .

و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل .

ز- إذا أديــن العــامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة .

ح- إذا وجــد أثــناء العمل في حالة سكر بيّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل .

ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

المــادة ٢٩ : يحــق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونــية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية :

أ- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (١٧) من هذا القانون [١] .

ب- اســتخدامه بصــورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك .

جـ- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه .

---

[١] انظــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولــية " دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومســتويات التحكــيم الدولــى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٥٦ وما بعدها .

د- تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (١٤) من هذا القانون .

هـ- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته .

و- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

ز- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام .

المادة ٣٠ : على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه لديه من أوراق شهادات أو أدوات .

المادة ٣١ : أ- إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقيف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها ، كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززاً بالأسباب المبررة لذلك .

ب- يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التبليغ .

ج- يصدر الوزير قراره بشأن التوصية ، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها .

د- إذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة أن على صاحب العمل إعادة عدد من العمال إلى مواقعهم وأن ظروف صاحب العمل تحتمل ذلك فيجوز

لصـــاحب العمل الطعن بقرار الوزير أمام محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغ هذا القرار وتنظر المحكمة فيه تدقيقا بصورة مستعجلة بحيث يبت في الاستئناف خلال مدة لا تتجاوز شهراً ويكون قرارها قطعيا .

هــــ يتمـــتع العمـــال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ، ب) من هذه المادة بـــالعودة إلـــى العمـــل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل .

و- يحـــق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة .

المادة ٣٢ : مع مراعاة أحكام المادة (٢٨) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شـــهر عـــن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتســـب المكافـــأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كـــان الأجـــر كلـــه أو بعضـــه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحســـاب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شـــهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة .

المـــادة ٣٣ : أ- بالإضـــافة إلـــى مكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمـــة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير أو الـــتقاعد أو أي صـــندوق آخـــر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة

ب- تعتمد الأنظمة الخاصة بالصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من قبل الوزير أو من يفوضه .

ج) يجوز أن ينص نظام أي من الصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على أن يكون استثمار أمواله كليا أو جزئيا أو أسهم أو حصص الشركة التي أسس فيها ذلك الصندوق .

د) أن يكون للصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة شخصية اعتبارية مستقلة ويجب أن يتضمن نظام أي منها على الأمور المتعلقة بإدارة الصندوق بما في ذلك ما يلي :

وجود هيئة عامة للصندوق تتألف من جميع العاملين الأعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الأقل سنويا لإقرار حسابات الصندوق ومناقشة الأمور الإدارية والمالية وانتخاب ممثليها في لجنة إدارة الصندوق .

المادة ٣٤ : إذا توفى العامل تؤول إلى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون بالإضافة إلى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة ٣٣ من هذا القانون .

المادة ٣٥ : أ- لصاحب العمل استخدام أي عام قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وان لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور [١] .

ب- يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ج- إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل .

الفصل الخامس

عقد التدريب المهني

المادة ٣٦ : أ- يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل وان يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب .

ب- ينظم عقد التدريب وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع .

ج- يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه .

المادة ٣٧ : تحدد في عقد التدريب مدته ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب في كل مرحلة ويجب أن لا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل وان لا يكون تحديده بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر في الجريدة الرسمية .

المادة ٣٨ : يجوز إنهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الفريقين في أي من الحالات التالية :

أ- إذا ارتكـــب أحدهمـــا أي مخالفة لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه .

ب- إذا لم يقم أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما .

ج- إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الفريقين .

د- إذا نقــل صــاحب العمــل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشــكل الانــتقال إلــيه صعوبة على المتدرب أو يضر بمصلحته ولا يجوز للمــتدرب أن يحــتج بهــذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد .

هـــ- إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة [١] .

الفصل السادس

عقد العمل الجماعي

المـــادة ٣٩ : يــنظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في ســجل خاص ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة

المـــادة ٤٠ : يكــون عقد العمل الجماعي لمدة معينة أو غير معينة فإذا عقد لمــدة معيــنة فلا يجوز أن تتجاوز السنتين وإذا عقد لمدة غير معينة ومضى علــى تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لكل من طرفي العقد حق إنهائه بموجب إشــعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من تاريخ الإنهاء وتبلغ الوزارة بنسخة عن هذا الإشعار.

---

[١] انظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المرافعات المدنية والتجارية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة " ص ٩٦ وما بعدها .

المـــادة ٤١ : أ- إذا انتهى العقد الجماعي بانتهاء اجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفيــن وفقــا لأحكام المادة (٤٠) من هذا القانون وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فان مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تــزيد علـــى ستة أشهر فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً .

ب- أن انــتهاء عقــد العمــل الجماعي لا يجيز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم .

المادة ٤٢ : أ- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً للفئات التالية :

١- أصـــحاب العمل وخلفهم بمن فيهم ورثتهم والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور أو عند اندماجها بغيرها .

٢- العمـــال المشـــمولين بأحكامـــه في حالة انسحابهم من النقابة أو انسحاب الـــنقابة من الاتحاد والذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابة أو كانت النقابة عضوا في الاتحاد وقت ابرام العقد .

٣- عمـــال أي مؤسســـة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة .

٤- العمـــال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقــود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي .

ب- يعتـــبر بـــاطلا كـــل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي ابرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال .

المـــادة ٤٣ : للوزير بناء على طلب أي من أصحاب العمل أو العمال وبعد إجـــراء دراســـة مناســـبة تشتمل النظر في توصيات لجنة يشكلها الوزير من

أصــحاب العمـــل والعمـــال المعنييـــن أن يقرر توسيع نطاق شمول أي عقد جماعـــي مضـــى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه علـــى أصـــحاب العمـــل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المـــناطق أو فـــي منطقة معينة وتنشر القرارات الصادرة بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية .

المادة ٤٤ : يصدر الوزير تعليمات تحدد كيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والانضـــمام إلـــيها واســـتخراج صور عنها وغير ذلك من الأمور التنظيمية المـــتعلقة بهـــذه العقود ويتم تعليق بيان يشير إلى وجود العقد الجماعي والى طرفي العقد وتاريخه ومكان إجرائه داخل المؤسسة وفي أماكن العمل .

الفصل السابع

حماية الأجور

المادة ٤٥ : يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لـــم يوجـــد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر .

المـــادة ٤٦ : أ- يدفـــع الأجـــر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ اســـتحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون .

ب- أن توقـــيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المـــبلغ المســـجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد .

المادة ٤٧ : لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية :

أ- استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (١٠%) من الأجر .

ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه .

ج- اشــتراكات الضــمان الاجتماعــي وأقســاطه المســتحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى .

د- اشتراكات العامل في صندوق الادخار .

هـــ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين .

و- كل دين يستوفى تنفيذا لحكم قضائي .

ز-المــبالغ التــي تفــرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسســة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد والأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا .

المــادة ٤٨ : لا يجــوز لصــاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غــرامة علــى العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي:

أ- أن لا تفــرض علــى العــامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحــد أو إيقافــه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحــد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة علــيه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له

ب- أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها .

ج- أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه .

المادة ٤٩ : إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو المتلفة أو كلفة إصلاحها على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الإضرار التي تسبب العامل بها .

المادة ٥٠ : إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة .

المادة ٥١ : أ- تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون ، للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته ، ديونا ممتازة امتيازا عاما من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة وذلك باستثناء الديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية .

ب- في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسة للعامل أو لورثته فوراً بمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل اجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية [١] .

المادة ٥٢ : أ- يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين أعضائها تتولى تحديد الحد الأدنى للأجور مقدراً بالنقد الأردني وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة وتكون مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد.

ب- تعقد اللجنة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوة من رئيسها وتقدم قراراتها إلى الوزير إذا لم تكن بالإجماع ليتولى رفعها إلى مجلس الوزراء ليتخذ القرار بشأنها على أن تأخذ بعين الاعتبار في تقديرها أجر تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة وتنشر القرارات النهائية التي تصدر بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية بما في ذلك تاريخ بدء العمل بها .

المادة ٥٣ : يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين دينارا ولا تزيد على مائة دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ٥٤ : أ- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه الأجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة. ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة لا تزيد على ستة أشهر وفي حالة عدم توفر هذا الشرط فللعامل الحق في اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة .

ب- لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية :-

١- دعوى أي شخص لسماع شهادته بعد القسم وإحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور .

٢- الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

ج- يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الادعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد مر العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكل مر الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنه أمام سلطة الأجور المختصة كما يتوجب على صاحب العمل وخلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تبلغه أوراق الدعوى ، أن يقدم إلى سلطة الأجور جوابا مفصلا على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقا به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالأجور التي يطالب بها العامل أو عدم استحقاقه لها وللسلطة وقبل عقد جلساتها للنظر في الادعاء أن تطلب من أي

مــن الطرفين تزويدها بأي إيضاحات أو مستندات أو بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

د- يجوز لسلطة الأجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المســتحقة الأداء أو التــي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولهــا أن تضــيف تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحســوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتنعــت الســلطة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها [١] .

هــ- تنظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من يــنوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنظر فيها بحضوره إذا غــاب صــاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالــة غيابــياً ويكون قرارها قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مائة دينار .

و- يــتم تنفــيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيط .

---

[١] انظــر د . عــبد الفــتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٢ وما بعدها .

ز- يعفى من الرسوم والطوابع والادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء .

ح- تصرف للسلطة وللموظفين العاملين معها المكافآت التي يقررها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبار عدد القضايا التي قدمت إليها وفصلت فيها ويشترط في ذلك أن تقوم السلطة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي .

الفصل الثامن

تنظيم العمل والإجازات

المادة ٥٥ : على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه .

المادة ٥٦ : أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة .

ب- يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم .

المادة ٥٧ : يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك في أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون :

أ- القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وان لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها .

ب- من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها .

المادة ٥٨ : لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة أو تتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها .

المادة ٥٩ : أ- يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجرا لا يقل عن ١٢٥% من أجره المعتاد.

ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجرا إضافيا لا يقل عن (١٥٠%) من أجره المعتاد.

المادة ٦٠ : أ- يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

ب- يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر .

ج- يكون يوم العطلة الأسبوعية للعامل بأجر كامل، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين اجر يوم العطلة الأسبوعية

إذا عمـــل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر .

المـــادة ٦١ : أ- لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يومـــاً عن كل سنة خدمة ألا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمـــل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها .

ب- إذا لـــم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة .

ج- يجـــوز تأجـــيل أجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمـــل إلـــى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الأجازة المؤجلـــة علـــى هـــذا الوجـــه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب اســـتعمالها خـــلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على أجازته[١].

د- لصـــاحب العمـــل أن يحـــدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة الســـنوية لكـــل عـــامل وكيفـــية اســـتعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل .

المـــادة ٦٢ : إذا لـــم تؤخـــذ الإجازة السنوية دفعة واحدة فلا يجوز أن يقل الجزء منها عن يومين في أي مرة .

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٩٦ وما بعدها .

المـــادة ٦٣ : إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازتـــه السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة .

المادة ٦٤ : يعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن إجازته السنوية أو عن أي جزء منها .

المـــادة ٦٥ : لكـــل عـــامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعةِ عشر يوماً خـــلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسســـة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نـــزيل أحـــد المستشفيات وبنصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل أحد المستشفيات .

المـــادة ٦٦ : أ- لكل عامل الحق في إجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية .

١- إذا الـــتحق بـــدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية .

٢- لأداء فريضـــة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل مـــدة خمس سنوات متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل، ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.

ب- يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية .

المادة ٦٧ : للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق فـــي الحصـــول علـــى إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالهـــا، ويحـــق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

المـــادة ٦٨ : لكـــل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها .

المـــادة ٦٩ : تحـــدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة .

أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها .

ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها .

المـــادة ٧٠ : للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع مـــن هـــذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة .

المـــادة ٧١ : للمـــرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المـــادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فـــترة أو فـــترات مدفوعـــة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد .

المـــادة ٧٢ : على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة مـــتزوجة تهيـــئة مكـــان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العـــاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال [١] .

---

[١] انظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالـــة الجنائـــية الدولـــية " دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ٧٣ : مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور .

المادة ٧٤ : لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة .

المادة ٧٥ : يحظر تشغيل الحدث :

أ- أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة .

ب- بين الساعة الثامنة مساء والسادسة صباحاً .

ج- في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية .

المادة ٧٦ : على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية:

أ- صورة مصدقة عن شهادة الميلاد .

ب- شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة .

ج- موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وأجازاته [١] .

المادة ٧٧ : يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا

---

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٤٦ وما بعدها .

تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

الفصل التاسع

السلامة والصحة المهنية

المادة ٧٨ : أ- يتوجب على صاحب العمل ما يلي :

١- توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه .

٢- توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها .

٣- إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن .

٤- توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة .

ب- لا يجوز تحميل العمال أي نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة .

المادة ٧٩ : يحدد الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة بتعليمات يصدرها ما يلي :

أ- الاحتـياطات والتدابير التي يجب اتخاذها أو توفيرها في جميع المؤسسات أو فـي أي مـنها لحمايـة العمـال والمؤسسات من أخطار العمل وأمراض المهنة.

ب- الأجهـزة والوسـائل التي يجب توفيرها في المؤسسات أو في أي منها لحماية العاملين فيها من أخطار العمل وأمراض المهنة ووقايتهم منها .

ج- الأسـس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضـر بصـحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة وتحديد طرق الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير .

المـادة ٨٠ : على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعامليـن فـيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلـة للاشـتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات السلطات الرسمية المختصة.

المادة ٨١ : لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يسمح بإدخال أي نوع من الخمور أو المخدرات والمؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة إلى أماكن العمل أو أن يعرضـها فـيها كما لا يجوز لأي شخص الدخول إلى تلك الأماكن أو البقاء فيها لأي سبب من الأسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات أو العقاقير

المـادة ٨٢ : يجـب على العمال في أي مؤسسة التقيد بالأحكام والتعليمات والقـرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الأجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن أي فعل يحول دون تنفيذ تلـك الأحكـام والقـرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسـلامة والصحة المهنية أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة .

المـــادة ٨٣ : للوزيـــر بعد استطلاع آراء الجهات المعنية أن يصدر تعليمات يحـــدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل أي شخص فيه قبل إجراء الفحص الطبـــي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتنشر التعليمات التي تصـــدر بمقتضـــى هـــذه المادة في صحيفتين محليتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية .

المادة ٨٤ : أ- إذا خالف صاحب العمل حكم من أحكام هذا الفصل فللوزير إغـــلاق المؤسسة أو مكان العمل كليا أو جزئيا أو إيقاف أي آلة فيهما إذا كان مـــن شـــأن تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة .

ب- يشـــترط أن لا يصـــدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هـــذه المـــادة قبل توجيه إنذار إلى صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الإنذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها .

ج- يـــراعى فـــي حالة إغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقاف آلات فيهما عـــدم الإخـــلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغلاق أو الإيقاف .

د- للوزيـــر إحالـــة المخـــالف إلى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغـــرامة لا تقـــل عـــن مائـــة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف الغـــرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب .

المادة ٨٥ : يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الأنظمة اللازمة في الأمور التالية :

أ- تشـــكيل لجـــان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك اللجان والمشرفين وواجباتها .

ب- العـنـاية الطبـية الوقائية والعلاجية للعمال وواجبات أصحاب العمل في توفـيرها وكيفـية إنشـاء الوحـدات الطبية المشتركة بين أكثر من مؤسسة وطـريقة تمويلهـا والأجهـزة الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال .

ج- الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية ومواقع العمل .

الفصل العاشر

إصابات العمل وأمراض المهنة

المـادة ٨٦ : تطـبق أحكام هذا الفصل المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهـنة علـى العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به .

المـادة ٨٧ : أ- إذا أصيب عامل بإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضـررا جسـمانياً حـال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصـاب إلـى مستشفى أو أي مركز طبي وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحـادث وان يرسل إشعاراً إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (٤٨) سـاعة مـن وقـوع الحادث ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته .

ب- يعاقـب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثلها في حالة مخالفته لأحكـام الفقرة (أ) من هذه المادة بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار .

المـادة ٨٨ : يكـون صاحب العمل مسؤولا عن دفع التعويض المنصوص علـيه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من أمراض المهنة ناشىء عن عمله وذلك بالاستناد إلى تقرير من المرجع الطبي .

المـــادة ٨٩ : مـــع مـــراعاة مـــا ورد في أي قانون أو تشريع آخر لا يحق للمصـــاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة فـــي هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل .

المـــادة ٩٠ : أ- إذا نشـــأ عـــن إصـــابة العمل وفاة العامل أو عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر ألف ومائتي يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض خمسة آلاف دينار ولا يقل عن ألفي دينار.

ب- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعـــادل (٧٥%) مـــن معـــدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلـــك خلال مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانـــت معالجـــته خارج المستشفى ويخفض ذلك البدل إلى (٦٥%) من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة .

ج- إذا نـــتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبـــي فـــيدفع للعـــامل تعويض على أساس نسبة ذلك العجز إلى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون[1] .

د- إذا نـــتج عن إصابة العمل الواحدة أكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العـــامل المصـــاب الـــتعويض عن كل ضرر من هذه الأضرار وفقاً للأسس المنصـــوص عليها في هذا القانون على أن لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي .

---

[1] انظر د. عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٨٦ وما بعدها .

المــادة ٩١ : يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل أما إذا كان العامل عاملاً بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله .

المــادة ٩٢ : أ- يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء علــى طلــب صــاحب العمل أو العامل أو المستحقين عنه، وفي حالة عدم الاتفاق على التعويض يقدره الأمين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكــون خصماً في الدعوى المتعلقة به، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفــي الــوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في أي منطقة في المملكة، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره إلى ذوي العلاقة .

ب- لا يحــول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العــامل أو المســتحقين عــنه علــى مكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت شروط استحقاقها .

ج- لا تســمع أي دعوى أمام المحكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون إذا كان الطلب قد قدم بشأنه إلى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه [١] .

المــادة ٩٣ : لا يقــبل الطلب بالتعويض عن أي إصابة عمل ما لم يقدم إلى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها من تاريخ وفاة العامل المصاب على أنه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولــية " دراســة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الوفـــاة إذا كـــان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الإصابة .

المادة ٩٤ : أ- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حـــق المصـــاب فـــي الـــبدل اليومي والتعويض النقدي على أن يثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمـــثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية:

١- إذا نشـــأت الإصـــابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب .

٢- إذا كانـــت الإصـــابة ناتجـــة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية .

٣- إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية الأمن الصناعي المعلن عنها والواجب إتباعها وكان لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة .

ب- لا تنطـــبق أحكـــام الفقـــرة (أ) من هذه المادة على أي حالة من حالات الإصـــابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة إذا نشأت عنها وفاة المصـــاب أو أصـــيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (٣٠%) ويصرف للمصـــاب فـــيها أو المســـتحقين عنه البدل اليومي أو التعويض النقدي حسب مقتضى الحال .

المادة ٩٥ : لا يجوز في أي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضـــى أحكـــام هذا القانون أو الحجز عليه إلا لدين النفقة وفيما لا يتجاوز

ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته إلى أي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه أو بالادعاء بتقاض التعويض المستحق بعد وفاة العامل [١] .

المادة ٩٦ : مع مراعاة أحكام المادة (٩٥) من هذا القانون يوزع التعويض في حالة وفاة العامل على المستحقين عنه وفقاً للأنصبة المعينة في الجدول رقم (٣) الملحق بهذا القانون .

الفصل الحادي عشر

نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل

المادة ٩٧ : أ- للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية .

ب- يحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه إلى نقابة العمال أو التنازل عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل .

ج- يحظر على نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل القيام بأي أعمال تنطوي على تدخل من أي منها إزاء الأخرى ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، فيما يتعلق بتكوينها أو إدارتها أو كيفية تسيير أعمالها .

المادة ٩٨ : أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب)) من هذه المادة تؤسس النقابة من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن خمسين شخصاً من العاملين في المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة أو المرتبط بعضها ببعض في إنتاج واحد .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ، مستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ب- للوزيـــر أن يصدر قرارا بتصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابة لهم وذلك بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال وأن يحدد في قـــراره مجموعـــات المهن والصناعات التي لا يجوز تأسيس أكثر من نقابة عامـــة واحدة لجميع العمال فيها وذلك بحكم تماثلها أو المرتبط بعضها ببعض أو اشتراكها في إنتاج واحد أو متكامل وان يجعل قراره بذلك ساري المفعول على النقابات القائمة .

المادة ٩٩ : أ- تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الأهداف التالية :

١- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في نطاق الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون .

٢- تقديـــم الخدمـــات الصـــحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم .

٣- العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال .

ب- للـــنقابة فـــتح فروع لها في المملكة وتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بالعلاقة بين النقابة وفروعها بموجب نظامها الداخلي .

المادة ١٠٠ : يضع الاتحاد العام لنقابات العمال بعد الاستئناس برأي الوزارة نظاماً داخلياً للاتحاد والنقابات على أن يتضمن النظام الداخلي الأمور التالية:

أ- اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي .

ب- الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من أجلها .

ج- إجراءات انتساب الأعضاء للنقابة وفصلهم منها .

د- كيفـــية تأسيس فروع النقابة في أنحاء المملكة وشروط تشكيل اللجان فيها وإجراءاتها .

هـــ- عـــدد أعضـــاء الهيـــئة الإدارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها تعبئة الشواغر في عضويتها وصلاحيتها .

و- الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزامات التي يتحملها والحالات التي يتعرض فيها للعقوبات المسلكية بما في ذلك الغرامة والفصل من النقابة.

ز- الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين .

ح- شروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة وإجراءاتها وإنهاء خدماتهم .

ط- كيفية حفظ أموال النقابة ومسك دفاترها وقيودها المالية .

ي- إجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة إلى اجتماعاتها العادية وغير العادية.

المادة ١٠١ : أ- تعتبر نقابات العمال المسجلة قبل نفاذ هذا القانون قائمة وكأنها مسجلة بمقتضاه .

ب- تعتبر نقابات أصحاب العمل المسجلة قبل نفاذ هذا القانون بمثابة جمعيات مسجلة قضاة .

ج- على نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل المذكورة أعلاه توفيق أوضاعها وأنظمتها وتسمياتها مع أحكام هذا القانون خلال فترة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذه .

المادة ١٠٢ : أ- يقدم طلب تأسيس أي نقابة للعمال أو لجمعيات أصحاب العمل موقعاً من قبل المؤسسين إلى مسجل النقابات والجمعيات في الوزارة مرفقاً بما يلي :

١- النظام الداخلي للنقابة أو الجمعية مدرجاً فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها .

٢- أعضاء الهيئة الإدارية الأولى لها المنتخبة من قبل المؤسسين .

ب- لمسجل النقابات والجمعيات أن يكلف الهيئة الإدارية بتزويده بأي تفاصيل إضافية يراها ضرورية لدراسة الطلب وإتمام إجراءات تسجيل النقابة أو الجمعية .

ج- يترتب على مسجل النقابات والجمعيات أن يصدر قراره بشأن طلب تسجيل أي نقابة أو جمعية خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليه فإذا وافق على الطلب أصدر شهادة بتسجيل النقابة أو الجمعية وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب فللمؤسسين الطعن في قراراه لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار .

د- يجوز للأشخاص الذين تضرروا من تسجيل أي نقابة أو جمعية الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية .

المادة ١٠٣ : أ- تعتبر النقابة أو الجمعية قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الأعمال المصرح لها بممارستها وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراً من تاريخ :

١- نشر قرار مسجل النقابات والجمعيات بتسجيل النقابة أو الجمعية في الجريدة الرسمية .

٢- أو صدور قرار محكمة العدل العليا بإلغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو الجمعية .

٣- أو انقضاء مدة الطعن المنصوص عليها في المادة (١٠٢) من هذا القانون .

ب- علــى النقابة أو الجمعية تزويد مسجل النقابات والجمعيات بأي تغيير أو تعديــل يطــرأ على نظامها الداخلي وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إجرائه .

المــادة ١٠٤ : ترســل جميع المراسلات والإشعارات للنقابة أو الجمعية إلى عــنوانها المســجل ويجب أن يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير فيه خلال سبعة أيام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات والجمعيات لدى المسجل وإلا اعتبر العنوان المسجل أصلاً قائماً .

المــادة ١٠٥ : يقوم المسجل بإلغاء شهادة تسجيل النقابة أو الجمعية إذا ثبت أنهــا أصــبحت غير قائمة أما لحلها اختيارياً أو لأنها حلت وفقاً لأحكام هذا القانون أو بقرار قضائي .

المادة ١٠٦ : تحل النقابة أو الجمعية اختيارياً بموافقة ثلثي أعضاء المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة للنقابة أو الجمعية لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية أموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقاً لأحكام النظام الداخلي ويجب إشعار الوزير والاتحاد العام لنقابات العمال بقــرار الحــل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية .

المادة ١٠٧ : أ- إذا تخلفت النقابة أو الجمعية عن تقديم أي إشعار أو كشف أو ميزانية عمومية أو أي من الحسابات أو المستندات التي يوجب هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تقديمها إلى الوزارة فتعاقب النقابة أو الجمعية أو من يمثلهما قانوناً بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها لأي سبب من الأسباب .

ب- إذا خالفــت الــنقابة أو الجمعــية أحكام نظامها الداخلي فعليها تصويب الوضــع خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر إما بنفسها أو بطلب من الوزارة أو

الاتحـــاد العام لنقابات العمال فإذا لم تقم بتصويب الوضع خلال المدة المقررة فتحال من قبل الوزير أو من ينيبه إلى محكمة البداية المختصة لمحاكمتها من أجــل تلـــك المخالفة وللمحكمة أن توقف النقابة أو الجمعية عن العمل لحين صدور قرارها في الدعوى.

المـــادة ١٠٨ : أ- يحـــق لأصـــحاب العمل في أي مهنة تأسيس جمعية لهم لرعاية مصالحهم المهنية في ما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون .

ب- تؤسس جمعية أصحاب العمل من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن ثلاثين شخصـــاً مـــن أصـــحاب العمـــل في بناء مهنة واحدة أو في مهن متماثلة أو مرتـــبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد وتحدد هذه المجموعات المهنية بقـــرار من الوزير بالاتفاق مع ممثلي الجمعية ولصاحب العمل غي أي مهنة الحق في الانتساب إلى الجمعية التي تمثل مهنته أو الامتناع عن ذلك .

ج- يشترط في المؤسس لأي جمعية من جمعيات العمل ونقابات العمال وفي طالب الانتساب إليها ما يلي :

١- أن يكون أردني الجنسية[١] .

٢- أن لا يقـــل عمر المؤسس عن (٢٥) سنة وعمر طالب الانتساب عن ١٨ سنة .

٣- أن يكون غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة .

المـــادة ١٠٩ : لا يجوز إنفاق أموال نقابة العمال إلا في الغايات المشروعة والمتعلقة بمصلحة النقابة بما في ذلك ما يلي :

أ- الرواتب والعلاوات والنفقات للموظفين العاملين فيها وللأعضاء المتفرغين للعمل فيها .

---

(١) أنظـــر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

ب- نفقات إدارة النقابة بما في ذلك أجور تدقيق حساباتها .

ج- رسوم الدعاوى القضائية التي تقيمها النقابة أو تقام عليها ونفقاتها إذا كانت هي أو أي عضو من أعضائها طرفاً في الدعوى وكانت من أجل تأمين أي حقوق للنقابة أو حمايتها أو كانت تتعلق بحقوق ناشئة عن علاقة عضو من أعضائها بصاحب العمل .

د- نفقات أي نزاع عمالي يتعلق بالنقابة أو بعضو من أعضائها .

هـ تعويض الأعضاء عن أي خسارة ناشئة عن نزاع عمالي .

و- الإعانات التي تدفع لأعضاء النقابة أو لأفراد عائلاتهم بسبب الوفاة أو الشيخوخة أو المرض أو البطالة أو الحوادث التي تقع لهم .

ز- نفقات الخدمات التعليمية والاجتماعية التي تقدمها النقابة للأعضاء .

المادة ١١٠ : أ- تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية اعتبارية وتحتفظ فيه كل نقابة بحقوقها الخاصة .

ب- يتكون الاتحاد من أعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع بجميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة .

ج- يحق لنقابتين أو أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على أن تحصل كل منهما على موافقة الأكثرية العادية لهيئتها العامة وان تحيط المسجل علماً بذلك خطياً .

د- يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللاتحادات المهنية المسجلة الانضمام إلى أي منظمة عمالية عربية أو دولية ذات أهداف ووسائل مشروعة .

هـ- تنظيم شؤون الاتحاد العام والاتحادات المهنية بنظام خاص يصدر لهذه الغاية .

المادة ١١١ : لا يعاقب أي موظف في أي نقابة للعمال أو أي عضو فيها ولا تتخذ إجراءات قانونية أو قضائية بحقه بسبب اتفاق مبرم بين أعضاء

النقابة بشأن أي غاية من الغايات المشروعة لنقابات العمال على أن لا يخالف الاتفاق القوانين والأنظمة المعمول بها .

المـــادة ١١٢ : لا تعتبر أي نقابة للعمال هيئة غير مشروعة لمجرد الادعاء بأن أياً من غاياتها تهدف إلى تقييد حرية التجارة .

المـــادة ١١٣ : أ- يجب على كل نقابة عمال أو نقابة أصحاب عمل أن تعد السجلات والدفاتر حسب الأوضاع والشروط التي يقررها الوزير .

ب- لمفـــتش العمل الإطلاع في أي وقت على دفاتر حسابات أي نقابة وعلى غـــيرها مـــن الدفاتر والسجلات التي تحتفظ بها النقابة وعلى قوائم الأعضاء فـــيها كمـــا يحق لأي موظف في النقابة ولأي عضو فيها الإطلاع على تلك الدفاتـــر والســـجلات وعلى تلك القوائم وذلك في الأوقات المحددة في النظام الداخلي للنقابة على أن تجري تلك الإجراءات في مقر النقابة [١] .

المادة ١١٤ : لا يجوز أن ينتخب أي شخص عضواً في الهيئة الإدارية لأي نقابة إلا إذا كان عاملاً مسجلاً لديها أو مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل الـــتفرغ ولا يجوز انتخاب أي شخص في الهيئة إذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية أو في جريمة تمس الشرف والآداب العامة .

المـــادة ١١٥ : للـــنقابة أن تفتح فروعاً لها في جميع أنحاء المملكة، ويحدد الـــنظام الداخلي للنقابة العلاقة بينها وبين فروعها، وبينها وبين الاتحاد العام لنقابات العمال .

المـــادة ١١٦ : أ- للوزير أن يتقدم بدعوى إلى محكمة البداية طالباً فيها حل أي نقابة في أي من الحالات التالية :

---

[١] انظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " **تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمســـتويات الدولية** " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومســـتويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

١- إذا ارتكـب أي مخالفة لأحكام هذا القانون على أن يكون قد وجه إنذاراً خطـياً للنقابة قبل تقديم الدعوى طالباً فيه منها إزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها لها ولكنها لم تستجب للطلب .

٢- التحريض على ترك العمل أو الامتناع عنه أو الاعتصام أو التظاهر في الحـالات التـي يحظـر فيها القيام بهذه الأعمال بمقتضى هذا القانون وسائر التشريعات المعمول بها .

٣- اسـتعمال القـوة أو العـنف أو الـتهديد أو التدابير غير المشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل أو على حق آخر من حقوقه .

ب- يجـوز اسـتئناف قرار محكمة البداية بحل النقابة إلى محكمة الاستئناف خـلال ثلاثيـن يوماً من تفهيمه كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي ويكون قرار محكمة الاستئناف قطعياً .

المـادة ١١٧ : إذا حلت النقابة بصورة غير اختيارية لأي سبب من الأسباب فتودع أموالها في البنك الذي يعينه الاتحاد العام لنقابات العمال إلى أن تؤسس نقابـة جديـدة للمهنة أو للمهن نفسها فإذا لم يتم تأسيس مثل هذه النقابة خلال سـنة واحدة من حل النقابة الأولى فتؤول أموالها المنقولة وغير المنقولة إلى الاتحاد العام لنقابات العمال .

المادة ١١٨ : أ- يجب على كل نقابة عمال أو نقابة أصحاب عمل أن ترسل إلـى المسجل قبل أول نيسان من كل سنة نسخة من ميزانيتها العمومية على الـنموذج المقـرر مدققة حسب الأصول من مدقق حسابات قانوني تبين فيه وارداتهـا ومصروفاتها وموجوداتها والتزاماتها خلال السنة السابقة والمنتهية فـي الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول ولمسجل النقابات أن يطلب من النقابة تزويده ببيانات أو إيضاحات إضافية للميزانية.

ب- يـرفق بنسـخة الميرانـية العمومـية للنقابة التي ترسل للمسجل كشف يتضـمن أسـماء الموظفين وسائر العاملين في النقابة والتغيرات التي أجرتها عليهم وعلى أوضاعهم خلال السنة التي تعود إليها الميزانية .

المادة ١١٩ : أ - إذا تخلفت أي نقابة عمال أو نقابة أصحاب عمل عن تقديم أي إشعار أو كشف أو بيان أو ميزانية عمومية أو أي مستند آخر مما تتطلبه أحكام هذا القانون أو يطلب الوزير أو المسجل تزويده به فيعاقب الموظف أو الشخص الملتزم بتقديمه أو إرساله بالقيام بذلك بموجب نظام النقابة بغرامة لا تقـل عـن خمسـين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار وتضاعف هذه الغرامة بالقياس إلى حده الأعلى إذا تكررت المخالفة.

ب- كـل مـن ادخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة أو اشـترك فـي ذلـك أو أجرى أي تزوير في النظام الداخلي للنقابة أو في أي تعديـل فيه أو اشترك في ذلك أو اغفل إدراج أي نص فيه عوقب بغرامة لا تقـل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثـة أشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة .

الفصل الثاني عشر

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المـادة ١٢٠ : للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقـيام بمهمـة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة .

المـادة ١٢١ : أ- إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد

جماعـــي أو بغـــيره يحـــتفظ مـــندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين .

ب- إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاســـتمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقـــدم تقريراً إلى الوزير يضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفيـــن والنتـــيجة التـــي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه.

ج- إذا لـــم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي :

١- رئـــيس يعيـــنه الوزير على أن يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو جمعيات أصحاب العمل .

٢- عضوان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بإعداد متساوية يسمى كل من الطرفين ممثليه في المجلس .

المـــادة ١٢٢ : أ- إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يســـعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين .

ب- إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزيـــر تقريـــراً يتضـــمن أســـباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأســـباب التـــي أدت إلـــى عدم إنهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.

ج- يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه .

المادة ١٢٣ : لا يجوز لأي من الطرفين في النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق .

المـــادة ١٢٤ : أ- إذا لـــم يتمكـــن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضـــاة نظاميـيـــن ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالـــة اخـــتلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها .

ب- يعطـــى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيـــث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الإحالة علـــى أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية .

ج- تـــنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقـــاً للإجـــراءات التـــي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعـــي في ذلك أي إجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محام أو أكثر أمام المحكمة .

المـــادة ١٢٥ : يكون للمحكمة العمالية ولمجلس التوفيق عند النظر في نزاع عمالي الصلاحيات التالية :

أ- سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم .

ب- تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع .

المادة ١٢٦ : للمحكمة العمالية تفسير أي قرار أصدرته وذلك بناء على طلب الوزير أو طلب أحد أطراف النزاع لإزالة أي غموض فيه، وذلك بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل إليها، كما وان لها في كل وقت أن تصحح من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الوزير أو أحد الخصوم الأغلاط أو الأخطاء الكتابية أو الحسابية التي تقع في الأحكام والقرارات عن طريق السهو العرضي .

المادة ١٢٧ : تعقد جلسات المحكمة العمالية ومجلس التوفيق في الوزارة وتكون الوزارة مسئولة عن توفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات والأجهزة التي تمكنها من أعمالها[1] .

المادة ١٢٨ : أ- يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار .

ب- ينشر تقرير المجلس أو قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير أو القرار .

المادة ١٢٩ : يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير .

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٥٢ وما بعدها .

المـــادة ١٣٠ : تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمين للفئات التالية:

أ- لأطراف النزاع العمالي.

ب- لخلــف صــاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع .

ج- لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع فـــي تــاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذيـــن يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقريـــر التســوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقتضي بذلك ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.

المادة ١٣١ : أ- ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه.

ب- يعمل بالتسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات التوفيق اعتباراً من الـــتاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فـــيعمل بالتسوية اعتبارا من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية وتكون ملزمة لجميع أطرافها وبالشروط المنصوص عليها فيها .

المـــادة ١٣٢ : لا يجـــوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لـــدى مـــندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية :

أ- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول .

ب- فصـــل أي عـــامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال .

المـــادة ١٣٣ : أ- إذا خـــالف أي عامل شرطاً من شروط التسوية أو قرار المحكمـــة العمالـــية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن

خمسين دينار ولا تزيد على مائتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

ب- إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربعمائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

المادة ١٣٤ : لا يجوز لأي عامل أن يضرب أو لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية :

أ- إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية .

ب- خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإضراب أو الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار .

المادة ١٣٥ : أ- لا يجوز للعامل أن يضرب دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة .

ب- لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته دون أن يعطي إشعارا للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة .

ج- تحـــدد الشروط والإجراءات الأخرى للإضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية [١] .

المـــادة ١٣٦ : أ- إذا قـــام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقـــب بغرامة لا تقل عن خمسين دينار عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كـــل يـــوم يســـتمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها .

ب- إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغـــرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون دينار عن كل يوم يســـتمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها .

المـــادة ١٣٧ : أ- تخـــتص محكمـــة الصـــلح بالنظر ، بصفة مستعجلة في الدعـــاوى الناشـــئة عـــن نـــزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

ب- يســـتأنف قـــرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المـــادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها .

ج- تعفـــى الدعـــاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات فى الدول العربية والمستويات الدولـــية " دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

د- تستمر محكمة البداية بالنظر في الدعاوى العمالية المنظورة أمامها قبل نفاذ هذا القانون .

المادة ١٣٨ : أ- لا تسمع أي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام هذا القانون أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه .

ب- لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور .

المادة ١٣٩ : كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون .

المادة ١٤٠ : لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

المادة ١٤١ : يلغى (قانون العمل) رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ والتعديلات التي أدخلت عليه على أن تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه والتي لا تخالف أحكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم إلغاؤها أو استبدال غيرها بها وفقاً لأحكام هذا القانون .

المادة ١٤٢ : رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون .

٢٠٠٢/٧/١٠

حمزة بن الحسين

الكتاب الخامس

نصوص اتفاقيات العمل الدولية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض فى هذا الكتاب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية وذلك فى الأبواب التالية :

الباب الأول : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩١٩ وحتى عام ١٩٤٠ .

الباب الثانى : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٤١ وحتى عام ١٩٦٠[١] .

الباب الثالث : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٦١ وحتى عام ١٩٨٠ .

الباب الرابع : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٨١ وحتى الآن[٢] .

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى " ص ٦٣ وما بعدها .

[٢] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .

الباب الأول

نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩١٩ وحتى عام ١٩٤٠

تمهـيد وتقسـيم :

سوف نتعرض فى هذا الباب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩١٩ وحتى عام ١٩٤٠ وذلك فى الفصول التالية :

الفصـل الأول : الاتفاقـية رقـم (١) بشأن تحديد ساعات العمل فى المنشآت الصناعية بثمانى ساعات يومياً وبثمانى وأربعين ساعة أسبوعياً لعام ١٩١٩.

الفصل الثانى : الاتفاقية رقم (٢) بشأن البطالة لعام ١٩١٩ .

الفصـل الثالـث : الاتفاقية رقم (٧) بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري لعام ١٩٢١[١] .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (٢٩) بشأن السخرة لعام ١٩٣٠ .

الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (٥٢) بشأن الأجازات السنوية مدفوعة الأجر لعام ١٩٣٦ .

الفصـل السـادس : الاتفاقـية رقم (٥٣) بشأن الحد الأدني للكفاءة المهنية الواجب توافرها لدي ربابنة وضباط السفن التجارية لعام ١٩٣٦ .

الفصـل السـابع : الاتفاقـية رقم (٥٦) بشأن التأمين الصحي للبحارة لعام ١٩٣٦ .

الفصـل الثامـن : الاتفاقية رقم (٦٢) بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء لعام ١٩٣٧ .

---

[١] انظـر د. عـبد الفـتاح مـراد " التشـريعات البرلمانـية فى الدول العربية والمسـتويات الدولـية – دراسـة مقارنـة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٨٥ وما بعدها .

الفصل الأول

الاتفاقية رقم (١)

بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثماني ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيا

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
الدورة الأولي، بتاريخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٩
تاريخ بدء النفاذ: ١٣حزيران/يونية ١٩٢١

إن المؤتمـر العـام لمنظمة العمل الدولية، وقد انعقد في واشنطن في التاسع والعشـرين مـن تشـرين الأول/أكتوبر ١٩١٩ بناء علي دعوة من حكومة الولايـات المـتحدة الأمريكـية، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبـيق مـبدأ تحديد ساعات العمل بثماني ساعات يوميا أو بثمان وأربعين سـاعة أسـبوعيا، وهـو موضوع البند الأول في جدول أعمال هذا المؤتمر المعقـود في واشنطن، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعـتمد الاتفاقـية التالـية التي ستسمي اتفاقية ساعات العمل (في الصناعة)، ١٩١٩، لتصـدقها الـدول الأعضـاء في منظمة العمل الدولية وفقا لأحكام دستور المنظمة:

المـادة ١ : ١- في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة "منشأة صناعية" بوجه خاص:

(أ) المـناجم والمحاجر والأشغال الأخرى التي تتصل باستخراج مواد معدنية من باطن الأرض .

(ب) الصـناعات التـي يـتم فيها صنع منتجات، أو تحويلها أو تنظيفها، أو إصـلاحها ، أو زخرفـتها ، أو صقلها ، أو إعدادها للبيع ، أو تجزئتها ، أو

تدمـــيرها ، والصناعات التي يتم فيها تحويل المواد ، بما في ذلك بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الطاقة الكهربائية أو القوى المحركة من كل نوع .

(ج) تشـــييد أو تجديد أو صيانة أو إصلاح أو تعديل أو هدم أي بناء، أو سكة حديديـــة، أو تـــرام، أو ميناء، أو رصيف ميناء، أو حوض، أو قناة أو ممر مائـــي للملاحـــة الداخلية، أو طريق، أو نفق، أو جسر، أو قنطرة أو مجري للصرف الصحي، أو مصرف للمياه، أو بئر، أو تركيبات برقية أو هاتفية، أو تركيـــبات كهربائـــية، أو مصنع للغاز، أو شبكة للمياه، وغير ذلك من أعمال الإنشاء، فضلا عن الأعمال التحضيرية أو أشغال وضع الأساس لأي من هذه الإنشاءات أو المباني .

(د) نقـــل الـــركاب أو البضـــائع بطريق البر أو السكك الحديدية أو البحر أو الطـــرق المائـــية الداخلية، بما في ذلك تحميل وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمرافئ والمخازن، باستثناء النقل باليد[١].

٢- يضع مؤتمر خاص يناقش العمل في البحر وفي الممرات المائية الداخلية الأحكام المتعلقة بالنقل بحرا وعبر الممرات المائية الداخلية.

٣- تعين السلطة المختصة في كل بلد الحد الذي يفصل الصناعة عن التجارة والزراعة.

المـــادة ٢ : لا تـــزيد ساعات عمل العمال عن ثماني ساعات في اليوم وعن ثمـــان وأربعين ساعة في الأسبوع في أي منشأة صناعية عامة أو خاصـة أو فـــي أي من فروعها، بخلاف المنشآت التي لا يعمل فيها سوي أفراد الأسرة الواحدة، وفيما عدا الاستثناءات المبينة فيما يلي:

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات العربية الكبرى " ص ٨٥ وما بعدها .

(أ) لا تنطــبق أحكــام هــذه الاتفاقية علي الأشخاص الذين يشغلون وظائف الإشراف أو الإدارة ، أو علي الأشخاص الذين يستخدمون في وظائف تتطلب الثقة،

(ب) عندما تكون ساعات العمل محددة في يوم أو أكثر من أيام الأسبوع بأقل مــن ثمانــي ساعات بموجب قانون، أو عرف، أو اتفاق معقود بين منظمات أصــحاب العمــل والعمال، أو في حال عدم وجود هذه المنظمات بين ممثلي أصــحاب العمــل والعمــال، يجــوز تجاوز حد الثماني ساعات في بقية أيام الأســبوع بموافقــة السلطة العامة المختصة أو باتفاق بين هذه المنظمات أو هؤلاء الممثلين، علي ألا يزيد التجاوز الذي تنص عليه هذه الفقرة، بأي حال من الأحوال، عن أكثر من ساعة واحدة في اليوم،

(ج) يجــوز عندما يؤدي العمل بالتناوب أن تتجاوز مدة العمل ثماني ساعات فــي اليوم وثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، علي ألا يزيد متوسط ساعات العمــل علــي مــدي ثلاثة أسابيع أو أقل عن ثماني ساعات في اليوم وثماني وأربعين ساعة في الأسبوع.

المــادة ٣ : يجوز تجاوز الحد الأعلى لساعات العمل الذي تنص عليه المادة ٢ فــي حالــة وقوع حادث أو ترجيح حدوثه، أو إذا لزم أداء أشغال عاجلة تــتعلق بــالآلات أو بالمصــنع، أو فــي حالــة القــوة القاهرة، ولكن بالقدر الضــروري فقــط لــتفادي حــدوث اضطراب جسيم في سير العمل المعتاد بالمنشأة.

المــادة ٤ : يجوز أيضا تجاوز الحد الأعلى لساعات العمل الذي تنص عليه المادة ٢ في العمليات التي تقتضي بحكم طبيعتها أن تنفذ بصورة مستمرة في نوبات متعاقبة، شريطة ألا يتجاوز متوسط ساعات العمل ستا وخمسين ساعة فــي الأســبوع. ويجب ألا ينطوي تنظيم ساعات العمل علي هذا النحو، بأي

حـال علـي مسـاس بأيـام الـراحة التي قد تكفلها القوانين الوطنية للعمال المستخدمين في مثل هذه العمليات تعويضا لهم عن يوم الراحة الأسبوعي.

المـادة ٥ : ١- فـي الحالات الاستثنائية التي يتبين فيها تعذر تطبيق أحكام المـادة ٢، وفي هذه الحالات فقط، يجوز أن تكتسب بنود الاتفاقات التي تعقد بيـن مـنظمات العمـال ومنظمات أصحاب العمل بشأن الحد الأعلى اليومي لسـاعات العمل محسوبا علي أساس فترة زمنية أطول قوة اللوائح إذا قررت الحكومة ذلك بعد عرض هذه الاتفاقات عليها.

٢- لا يجـوز أن يـتجاوز متوسط عدد ساعات العمل المؤداة في الأسبوع، محسـوبا علي أساس عدد الأسابيع التي تحدده تلك الاتفاقات، ثماني وأربعين ساعة.

المادة ٦ : ١- تحدد اللوائح التي تضعها السلطة العامة للمنشآت الصناعية:

(أ) الاسـتثناءات الدائمة التي يجوز السماح بها في حالة الأعمال التحضيرية أو التكميلـية التـي يتعيـن بالضرورة تنفيذها خارج الحدود الزمنية المقررة عمومـا للعمـل في المنشأة، أو لفئات معينة من العمال تعمل أساسا بصورة متقطعة[1] .

(ب) الاسـتثناءات المؤقـتة التي يجوز أن يسمح بها لتمكين المؤسسات من مواجهة ضغط العمل في الحالات غير العادية.

٢- توضـع هـذه اللوائح بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمـال المعنية، في حال وجود مثل هذه المنظمات. وتحدد هذه اللوائح الحد الأقصـى لسـاعات العمل الإضافية المسموح بها في كل حالة. ويزاد معدل

---

[1] أنظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٦٥ وما بعدها .

الأجر عن هذه الساعات الإضافية بنسبة٢٥ في المائة علي الأقل علي الأجر العادي.

المادة ٧ : ١- ترسل كل حكومة إلي مكتب العمل الدولي :

(أ) قائمة بالمعلومات التي تصنف كعمليات مستمرة بالضرورة بحكم طبيعتها وفقا للمادة (٤) .

(ب) معلومات كاملة عن تطبيق الاتفاقات المذكورة في المادة ٥ .

(ج) معلومات كاملة عن اللوائح التي توضع وفقا للمادة ٦ وعن تطبيقها.

٢- يقـدم مكتب العمل الدولي تقريرا سنويا في هذا الشأن إلي المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

المادة ٨ : ١- تيسيرا لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، يطلب من كل صاحب عمل ما يلي:

(أ) أن يبيـن، بوضع ملصقات في أماكن ظاهرة في منشأته أو في أي مكان مناسب آخر أو بأي طريقة أخري تقرها الحكومة، مواعيد بدء ساعات العمل وانـتهائها، وفي حال العمل في نوبات، مواعيد بدء وانتهاء ساعات كل نوبة، وتحـدد هـذه المواعيد بحيث لا تتجاوز مدة العمل الحدود التي تقررها هذه الاتفاقـية، ولا يجـوز تغيـير هذه المواعيد بعد إعلانها إلا بشكل وبطريقة تقرهما الحكومة .

(ب) أن يبيـن، بنفس الطريقة، فترات الراحة التي تعطي أثناء مدة العمل ولا تحسب من أصل ساعات العمل .

(ج) أن يحـتفظ بسـجل، بالشـكل الذي يقرره القانون أو اللوائح في كل بلد، يدون فيه جميع ساعات العمل الإضافية المؤداة وفقا للمادتين ٣ و ٦ من هذه الاتفاقية.

٢- يعتبر مخالفا للقانون تشغيل أي شخص خارج ساعات العمل المحددة وفقا للفقرة (أ)، أو خلال فترات الراحة المحددة وفقا للفقرة (ب).

المادة ٩ : يستوجب تطبيق هذه الاتفاقية في اليابان التعديلات والشروط التالية:

(أ) اعتبار أن مصطلح "منشأة صناعية" يشير بصورة خاصة إلي ما يلي :

- المنشآت المذكورة في الفقرة (أ) من المادة ١ .
- المنشآت المذكورة في الفقرة (ب) من المادة ١، إذا كانت تستخدم عشرة عمال علي الأقل .
- المنشآت المذكورة في الفقرة (ج) من المادة ١ إذا جاء في تعريف السلطة المختصة لها أنها "مصانع" .
- المنشآت المذكورة في الفقرة (د) من المادة ١ باستثناء بقل الأشخاص أو البضائع عن طريق البر، ومناولة البضائع بالأحواض والأرصفة والمرافئ والمخازن، والنقل باليد .
- المنشآت المذكورة في الفقرتين (ب) و (ج) من المادة ١، بغض النظر عن عدد العمال المستخدمين فيها، إذا اعتبرتها السلطة المختصة خطرة جدا أو تنطوي علي عمليات ضارة بالصحة .

(ب) لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الفعلية للعمال في سن ١٥ سنة أو أكثر سبعا وخمسين ساعة في الأسبوع في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة، أو في أي من فروعها، باستثناء صناعة الحرير الخام حيث يجوز أن يبلغ الحد المقرر لمدة العمل ستين ساعة في الأسبوع .

(ج) لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الفعلية بأي حال ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمال دون ١٥ سنة في أي منشأة صناعية عامة أو

خاصــة أو في أي من فروعها، وبالنسبة لجميع عمال المناجم الذين يعملون تحت سطح الأرض أيا كانت سنهم .

(د) يجـوز تغيير الحد المقرر لساعات العمل إذا استوفيت الشروط المبينة في المواد ٢ و٣ و ٤ و ٥ من هذه الاتفاقية، علي ألا يؤدي التغيير بأي حال إلي زيادة ساعات الأسبوع الأساسية بما يزيد عما تسمح به هذه المواد .

(هـــ) يمنح جميع العمال علي اختلاف فئاتهم فترة راحة أسبوعية تبلغ أربعا وعشرين ساعة متوالية .

(و) يعــدل الحكــم الــذي يتضمنه تشريع المصانع في اليابان والذي يقصر انطــباق هذا التشريع علي المنشآت التي تستخدم خمسة عشر شخصا أو أكثر بحيث ينطبق علي المنشآت التي تستخدم عشرة أشخاص أو أكثر .

(ز) يــبدأ نفاذ أحكام الفقرات الواردة أعلاه من هذه المادة في موعد أقصاه ١ تمــوز/يوليه ١٩٢٢، باستثناء المادة ٤ كما تعدلها الفقرة (د) من هذه المادة، والتي يبدأ نفاذها في موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٣ .

(ح) يــرفع السن المحدد بخمس عشرة سنة في الفقرة (ج) من هذه المادة إلي ست عشرة سنة في موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٥[١].

المــادة ١٠ : يطــبق في الهند البريطانية مبدأ أسبوع عمل من ستين ساعة علــي جميع العمال في الصناعات التي تغطيها حاليا تشريعات المصانع التي تكفــل حكومــة الهــند تطبيقها، وفي المناجم، وفي الفروع من أشغال السكك الحديديــة التــي تحددها السلطة المختصة لهذا الغرض. وأي تغيير لهذا الحد تجــريه السلطة المختصة يجب أن تراعي فيه أحكام المادتين ٦ و ٧ من هذه الاتفاقية. ولا تطبق الأحكام الأخرى لهذه الاتفاقية علي الهند، ولكن ينظر في

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٤٥ وما بعدها .

وضع أحكام أخرى تخفض ساعات العمل في الهند في إحدى دورات المؤتمر العام القادمة.

المـــادة ١١: لا تنطبق أحكام هذه الاتفاقية علي فارس وسيام والصين، ولكن يـــنظر في وضع أحكام أخري تحدد ساعات العمل في هذه البلدان في إحدى دورات المؤتمر العام القادمة.

المـــادة ١٢ : عـــند تطبيق هذه الاتفاقية علي اليونان، يجوز تأجيل بدء نفاذه أحكامهـــا وفقـــا للمادة ١٩ حتى موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٣ وذلك في حالة المنشآت الصناعية التالية:

(١) مصانع ثاني كبريتيد الكربون .

(٢) مصانع الأحماض .

(٣) المدابغ .

(٤) مصانع الورق .

(٥) المطابع .

(٦) ورش نشر الخشب .

(٧) مخازن التبغ والمنشآت الصناعية التي يتم فيها تجهيزه .

(٨) أعمال المناجم التي تباشر علي سطح الأرض .

(٩) المسابك .

(١٠) مصانع الجير .

(١١) المصابغ .

(١٢) مصانع الزجاج (النفاخون) .

(١٣) مصانع الغاز (الوقادون) .

(١٤) تحميل وتفريغ البضائع .

وحتى موعد أقصاه ١ تمور/يوليه ١٩٢٤ بالنسبة للمنشآت الصناعية التالية:

(١) الصـــناعات الميكانيكـية : الـورش الآلية لصنع المحركات، والخزائن الحديديـــة، والموازيـــن، والأسرة، والمسامير، والرصاص (للصيد)، ومسابك الحديــد، ومسابك البرونز، وورش الطلي بالقصدير، وورش الطلي بالمعادن، ومصانع الأجهزة الهيدرولية .

(٢) صــناعات البـناء: أفــران الجير، ومصانع الأسمنت والجبس والبلاط والقرميد والقوالب الحجرية والفخار والرخام، وأشغال الحفر والبناء .

(٣) صــناعات النسيج: مصانع الغزل والنسيج علي اختلاف أنواعها، ما عدا المصابغ .

(٤) الصــناعات الغذائـية: المطاحن، والمخابز، ومصانع المعجنات والنبيذ الكحــول والمشــروبات، ومعاصــر الزيت، ومصانع الجعة، ومصانع الثلج والمشــروبات والغازيـــة، ومصانع الحلويات والشوكولاته، ومصانع السجق والمعلبات، والمسالخ ومحال الجزارة .

(٥) الصــناعات الكيميائـية: مصــانع الأصبغة التركيبية، ومصانع الزجاج (باســتثناء النفاخيــن)، ومصــانع زيــت التربنتين وحامض دردي الخمور، ومصانع الأوكسيجين والمنتجات الصيدلانية، ومصانع زيت الكتان، ومصانع الفليسرين، ومصانع كربيد الكلسيوم، ومصانع الغاز (باستثناء الوقادين) .

(٦) صناعات الجلود: مصانع الأحذية ومصانع منتجات الجلود .

(٧) صــناعات الــورق والطـباعة: مصانع المظاريف، ودفاتر السجلات، والعلــب، والأكــياس، وورش تجلــيد الكتــب، وورش الطباعة علي الحجر والحفر بالزنكوغراف .

(٨) صــناعة الملبوســات: ورش الخــياطة، وصــناعة الملابس الداخلية، والــتطريز، وورش كــي الأقمشــة، ومصــانع أغطــية الأسرة، والزهور الاصطناعية، والريش، والأقمشة المزركشة، والقبعات، والمظلات .

(٩) صناعات الخشب: ورش النجارة، ومصانع البراميل، ومصانع العربات، ومصانع الأثاث والكراسي، وورش إطارات الصور، ومصانع الفرش والمكانس .

(١٠) الصناعات الكهربائية: مصانع توليد الطاقة الكهربائية، وورش التركيبات الكهربائية .

(١١) النقل البري : مستخدمو السكك الحديدية والترام، والوقادون، والسائقون، الحوذية.

المادة ١٣ : عند تطبيق هذه الاتفاقية علي رومانيا، يجوز تأجيل بدء نفاذ أحكامها وفقا للمادة ١٩ حتى موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٤.

المادة ١٤ : يجوز وقف تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية في أي بلد بأمر من الحكومة في حالة نشوب حرب أو حدوث طارئ يهدد الأمن الوطني.

المادة ١٥ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية، وفقا للشروط التي ينص عليها دستور منظمة العمل الدولية، إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٦ : ١- تتعهد كل دولة في منظمة العمل الدولي تصدق هذه الاتفاقية بتطبيقها علي مستعمراته وممتلكاتها التي لا تتمتع بحكم ذات كامل، مع التحفظات التالية:

(أ) أن يكون تطبيق أحكام الاتفاقية متعذرا بسبب الظروف المحلية،

(ب) أو أن يكون من الممكن إدخال التعديلات اللازمة لتكيف أحكامها مع الظروف المحلية.

٢- تخطر كل دولة عضو مكتب العمل الدولي بما اتخذته من إجراءات فيما يتعلق بكل من مستعمراتها ومحمياتها وممتلكاتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل.

المـــادة ١٧ : بمجـــرد تســـجيل تصديق دولتين عضويين لدي مكتب العمل الدولـــي، يخطـــر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بذلك.

المـــادة ١٨ : يـــبدأ نفـــاذ هذه الاتفاقية من تاريخ إصدار المدير العام لمكتب العمـــل الدولي لهذا الأخطار، ولكن لا تكون ملزمة إلا للدول الأعضاء التي سجلت تصديقاتها لدي مكتب العمل الدولي.

وتكون بعد ذلك نافذة بالنسبة لأي دولة عضو من تاريخ تسجيل تصديقها لدي مكتب العمل الدولي.

المـــادة ١٩ : تتعهد كل دولة طرف تصدق علي هذه الاتفاقية بتنفيذ أحكامها فـــي موعد أقصاه أول تموز/يوليه ١٩٢١، وباتخاذ الإجراءات اللازمة لإنفاذ أحكامها[1].

المادة ٢٠ : يجوز لكل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضـــي عشـــر ســـنوات من بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي عام من تاريخ تسجيله لدي مكتب العمل الدولي.

المـــادة ٢١ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام، كلما رأي ذلـــك ضـــروريا، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هـــناك مـــا يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢٢ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[1] انظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٦٣ وما بعدها .

الفصل الثانى

الاتفاقية رقم (٢) لمنظمة العمل الدولية

بشأن البطالة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العام الدولية
في دورته الأولي، بتاريخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٩
تاريخ بدء النفاذ : ١٤ تموز/يوليه ١٩٢١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد انعقد في واشنطن في التاسع والعشرين من تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٩ بناء علي دعوة من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمكافحة البطالة ومعالجة آثارها، وهو موضوع البند الثاني في جدول أعمال اجتماع هذا المؤتمر المعقود في واشنطن، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد الاتفاقية التالية التي ستسمي اتفاقية البطالة، ١٩١٩، لتصدقها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وفقا لأحكام دستور هذه المنظمة[١] .

المادة ١ : تبلغ كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية مكتب العمل الدولي علي فترات قصيرة ما أمكن ولا تتجاوز ثلاثة أشهر بكل ما لديها من معلومات إحصائية أو غير إحصائية تتعلق بالبطالة، بما في ذلك التقارير عن التدابير المتخذة أو التي يعتزم اتخاذها لمكافحة البطالة.

وتجمع هذه المعلومات ، ما أمكن ذلك ، بحيث يمكن إبلاغها، وفقا لما تقدم، قبل انقضاء ثلاثة أشهر من نهاية الفترة التي تتناولها.

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٦٣ وما بعدها .

المــادة ٢ : ١- تنشئ كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية شبكة من مكاتب الاســتخدام عامــة ومجانية توضع تحت إشراف هيئة مركزية. وتشكل لجان تضــم ممثليــن لأصحاب العمل والعمال لتقديم المشورة في الأمور المتعلقة بإدارة هذه المكاتب.

٢- إذا وجــدت مكاتــب استخدام مجانية عامة وخاصة، تتخذ تدابير للتنسيق بين عمليات هذه المكاتب علي المستوي الوطني.

٢-يقــوم مكتــب العمل الدولي بتنسيق عمليات مختلف هذه الشبكات الوطنية بالاتفاق مع

٣-البلدان المعنية.

المــادة ٣ : تتخذ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تصدق علي هــذه الاتفاقــية وأقامت نظما للتأمين ضد البطالة -علي أساس شروط تتفق علــيها الــدول الأعضاء المعنية- ترتيبات تكفل للعمال الذين ينتمون لاحدي الــدول الأعضــاء ويعملــون في أراضي دولة عضو أخرى، الحصول علي مزايا تأمينات تعادل المزايا التي يحصل عليها عمال هذه الدولة الأخرى.

المــادة ٤ : ترســل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية، وفقا للشروط المقررة فــي دســتور مــنظمة العمل الدولية، إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المــادة ٥ : ١- تــتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقــية بتطبــيقها علي مستعمراتها أو محمياتها أو ممتلكاتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل، مع التحفظات التالية:

(أ) أن يكون تطبيق أحكام الاتفاقية متعذرا بسبب الأوضاع المحلية .

(ب) أو أن يكــون مــن الممكن إدخال التعديلات اللازمة لتكييف أحكام هذه الاتفاقية مع الأوضاع المحلية.

٢- تخطــر كــل دولة عضو مكتب العمل الدولي بما قررته بالنسبة لكل من مستعمراتها أو ممتلكاتها أو محمياتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل.

المـــادة ٦ : بمجــرد تســجيل تصديق ثلاث دول من أعضاء منظمة العمل الدولــية لهــذه الاتفاقية لدي مكتب العمل الدولي، يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بذلك.

المادة ٧ : يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية من تاريخ إصدار المدير العام لمكتب العمل الدولــي لهذا الأخطار، ولكن لا تكون ملزمة إلا للدول الأعضاء التي سجلت تصديقاتها لدي مكتب العمل الدولي.

وتكــون بعــد ذلــك نافذة بالنسبة لأي دولة عضو اعتبار من تاريخ تسجيل تصديقها لدي مكتب العمل الدولي[١].

المـــادة ٨ : تــتعهد كــل دولة تصدق هذه الاتفاقية بتنفيذ أحكامها في موعد أقصاه أول تموز/يوليه ١٩٢١، وباتخاذ الإجراءات اللازمة لانفاذ أحكامها.

المادة ٩ : يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشــر ســنوات مــن بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلي المدير العام لمكتب العمــل الدولــي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي عام من تاريخ تسجيله لدي مكتب العمل الدولي.

المـــادة ١٠ : يقــدم مجلس إدارة العمل الدولي إلي المؤتمر العام، كلما رأي ضرورة لذلك، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١١ : النصان الفرنسي والانكليزي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٦٣ وما بعدها .

الفصل الثالث

الاتفاقية رقم (٧) لمنظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري [١]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنوه في الخامس عشر من حزيران / يونيه عام ١٩٢٠ ؛

وإذ قـــرر اعـــتماد بعـــض المقترحات المتعلقة بشروط تطبيق الاتفاقية التي اعتمدت في واشنطون في تشرين الثاني/نوفمبر الماضي على البحارة ، بغية حظـــر اســـتخدام الأحـــداث الذيـــن تقل سنهم عن أربعة عشر عاماً ، وهو موضوع البند الثالث في جدول أعمال هذا المؤتمر المعقود في جنوه ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترات شكل اتفاقية دولية ؛

يعتمد الاتفاقية التالية ، التي ستسمى اتفاقية الحد الأدنى للسن (لعمل البحري) ، ١٩٢٠ ، لتصديقها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ، وفقاً لأحكام دستور هذه المنظمة[٢] .

المـــادة ١ : فـــي مفهوم هذه الاتفاقية ، تعني كلمة "سفينة " جميع أنواع السفن والـــبواخر والقـــوارب والمراكـــب التي تقوم بالملاحة البحرية ، سواء كانت مملوكة ملكية عامة أو خاصة ، فيما عدا السفن الحربية .

---

[١] بـــدأ نفـــاذ هذه الاتفاقية في ٢٧ أيلول / سبتمبر سنة ١٩٢١ ، وعدلت بالاتفاقية رقم ٥٨ ، ١٩٣٦ .

[٢] انظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولـــية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومســـتويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ص ٧٥ وما بعدها .

المـــادة ٢ : لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الرابعة عشـــرة على ظهر سفن أخرى غير تلك التي لا يحمل عليها سوى أفراد من أسرة واحدة .

المـــادة ٣ : لا تطبق أحكام المادة ٢ على العمل الذي يقوم به الأحداث على ظهر سفن تعليمية أو سفن للتدريب ، بشرط أن توافق السلطة العامة على هذا العمل ، تشرف عليه .

المـــادة ٤ : تيســيرا لإنفـــاذ أحكام هذه الاتفاقية ، يلزم كل ربان أو صاحب سفينة بأن يمسك سجلا أو قائمة بأسماء جميع الأشخاص دون السادسة عشرة من عمرهم ويعملون على ظهر سفينة ، مع تسجيل تاريخ ميلادهم .

المـــادة ٥ : ١- تــتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقــية بتطبيقها على مستعمراتها وممتلكاتها ومحمياتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل ، مع التحفظات التالية :

(أ) ان يكون تطبيق أحكام الاتفاقية متعذرا بسبب الأوضاع المحلية ؛

(ب) أو أن يكون من الممكن إدخال ما يلزم من تعديلات لتكييف أحكامها مع الأوضاع المحلية.

٢- تخطـــر كـــل دولة عضو مكتب العمل الدولي بما قررته بالنسبة لكل من مستعمراتها أو ممتلكاتها أو محمياتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل .

المـــادة ٦ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية ، وفقا للشروط المقررة فـــي دســـتور مـــنظمة العمل الدولية ، إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها

المـــادة ٧ : بمجرد تسجيل وثائق تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولـــية لهـــذه الاتفاقية لدى مكتب العمل الدولي ، يخطر المدير العام جميع أعضاء المنظمة بذلك .

المـادة ٨ : يـبدأ نفـاذ هذه الاتفاقية اعتبارا من تاريخ إصدار المدير العام لمكتب العمل الدولي بهذا الأخطار ، ولكن لا تكون ملزمة إلا للدول الأعضاء التـي سـجلت تصـديقاتها لدى مكتب العمل الدولي . ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لكل دولة عضو من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي.

المـادة ٩ : مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٨ ، تتعهد كل دولة عضو تصدق هـذه الاتفاقـية بتنفـيذ أحكامها في موعد أقصاه أول تموز/ يوليه ١٩٢٢ ، وباتخاذ الإجراءات اللازمة لإنفاذ أحكامها.

المـادة ١٠ : يجـوز لكـل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضـي عشـر سنوات من تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العـام لمكتـب العمـل الدولي لتسجيلها ، ولا يكبون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي[١] .

المـادة ١١ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ضـرورة لذلك ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان هـناك مـا يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر[٢] .

المادة ١٢ : النصان الفرنسي والإنكليزي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[١] انظـر د. عـبد الفـتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى الفلسفة والعلوم المتصلة بها " ص ٥٦ وما بعدها .

[٢] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٦ وما بعدها .

الفصل الرابع
الاتفاقية (رقم ٢٩) لمنظمة العمل الدولية
بشأن السخرة

اعتمدها المؤتمر العام في دورته الرابعة عشرة
يوم ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٣٠
تاريخ بدء النفاذ : أول أيار/مايو ١٩٣٢
وفقا لأحكام المادة ٢٨[١]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، وقد انعقد فيها في دورته الرابعة عشرة يوم ١٠ حزيران/يونيه ١٩٣٠ ، وقد استقر رأيه علي اعتماد بعض المقترحات الخاصة بموضوع السخرة أو العمل القسري، المدرج في البند الأول من جدول أعمال دورته، وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وثلاثين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية السخرة لعام ١٩٣٠"، كيما يصدقها أعضاء منظمة العمل الدولية وفقا لأحكام دستور منظمة العمل الدولية[٢] :

المادة ١ : ١- يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بتحريم استخدم عمل السخرة أو العمل القسري بكافة صوره في أقصر فترة ممكنة.

---

[١] حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع A.٩٤.XIV-Vol.١, Part ١، ص ٣٠٠.

[٢] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٧٥ وما بعدها .

٢- علــي هــدف هــذا التجريم الكلي، لا يجوز اللجوء إلي عمل السخرة أو العمــل القســري، خلال فترة الانتقال، إلا للأغراض العامة، وبوصفه تدبيرا استثنائيا، وبالشروط والضمانات المنصوص عليها في المواد التالية.

٣- لــدي انقضــاء خمس سنوات علي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، وبمناسبة قيام مجلــس إدارة مكتب العمل الدولي بإعداد التقرير الذي تنص عليه المادة ٣١ أدنــاه، ينظر مجلس الإدارة المذكور في إمكانية إلغاء عمل السخرة أو العمل القسري بكافة صوره دون مهلة انتقالية إضافية، وفي أمر إدراج هذه المسألة في جدول أعمال المؤتمر.

المــادة ٢ : ١- فــي مصــطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "عمل السخرة أو العمل القسري" جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة علي أي شخص تحــت الــتهديد بــأي عقــاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره.

٢- ورغــم ذلــك، فإن عبارة "عمل السخرة أو العمل القسري"، في مصطلح هذه الاتفاقية، لا تشمل :

(أ) أي عمــل أو خدمــة تفرض بمقتضى قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأداء عمل ذي صبغة عسكرية بحتة .

(ب) أي عمل أو خدمة تشكل جزءا من واجبات المواطنين المدنية العادية في بلد يتمتع بالحكم الذاتي الكامل .

(ج) أي عمــل أو خدمــة تفــرض علي شخص ما بناء علي إدانة قضائية، شــريطة أن ينفذ هذا العمل أو الخدمة في ظل إشراف وسيطرة سلطة عامة، وألا يؤجــر هــذا الشــخص لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة أو يوضع تحت تصرفها .

(د) أي عمــل أو خدمــة يفــرض في حالات الطوارئ القاهرة، أي في حالة حــرب أو في حالة نكبة او حطر نكبة مثل الحرائق أو الفيضانات أو حالات المجاعــة أو الــزلازل، او الأمــراض الوبائية العنيفة التي تصيب البشر أو الحــيوانات، أو غــزوات الحيوانات أو الحشرات أو لآفات النباتية، وعموما أية حالة من شأنها أن تعرض للخطر بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم،

(هـــ) الخدمات القروية العامة البسيطة التي يؤديها أعضاء المجتمع المحلي خدمــة لمصــلحته المباشــرة، والتي يمكن تبعا لذلك أن تعتبر واجبات مدنية طبيعية تقع علي عاتق أعضاء هذا المجتمع، شريطة أن يكون لهم أو لممثليهم المباشرين حق إبداء الرأي في صحة الحاجة إلي هذه الخدمات.

المــادة ٣ : فــي مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "السلطة المختصة" إما إحــدى ســلطات الدولــة المتروبولية وإما السلطة المركزية العليا في الإقليم صاحب الشأن.

المــادة ٤: ١- لا يجوز للسلطة المختصة أن تفرض أو تسمح بفرض عمل السخرة أو العمل القسري لمنفعة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة.

٢- حيــن يحــدث أن يكــون هذا الشكل من عمل السخرة أو العمل القسري لمــنفعة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة قائما في تاريخ قيام المدير العام لمكتب العمل الدولي بتسجيل تصديق أحد الأعضاء لهذه الاتفاقية، يكون علي هذا العضو أن يمنع ذلك كليا منذ التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية إزاء العضو المذكور.

المــادة ٥: ١- لا يجــوز لأي امتياز ممنوح لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصــة ن ينطوي علي أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري يفــرض لإنتاج أو تجميع منتجات يستخدمها أو يتاجر بها الأفراد أو الشركات أو الجمعيات الخاصة المذكورة.

٢- حيــثما وجدت امتيازات تشمل علي أحكام تفرض هذا الشكل من أشكال عمــل الســخرة أو العمــل القسري، تلغي الأحكام المذكورة في أقرب وقت ممكن، بغية الانصياع لأحكام المادة ١ من هذه الاتفاقية.

المــادة ٦: علي موظفي الإدارة، حتى حين يكون من واجبهم تشجيع الأهالي الخاضــعين لإشرافهم علي تعاطي عمل ما، ألا يكرهوا هؤلاء الأهالي أو أي أفراد منهم علي العمل في خدمة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة.

المادة ٧: ١- لا يجوز للرؤساء الذين لا يمارسون وظائف إدارية أن يلجأوا إلي عمل السخرة أو العمل القسري.

٢- للرؤســاء الذيــن يمارســون وظائف إدارية أو يلجأوا، بإذن صريح من الســلطة المختصة، إلي عمل السخرة أو العمل القسري، شريطة التقيد بأحكام المادة ١٠ من هذه الاتفاقية[١].

٣- يجوز للرؤساء المعترف بهم وفقا للأصول، إذا كانوا لا يتقاضون مكافأة وافية في صور أخري، أن ينتفعوا بخدمات شخصية، شريطة أن يخضع ذلك لتنظيم سليم وأن تتخذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون الإسراف فيه.

٤- يجوز للرؤساء المعترف بهم وفقا للأصول، إذا كانوا لا يتقاضون مكافأة وافية في صور أخري، أن ينتفعوا بخدمات شخصية، شريطة أن يخضع ذلك لتنظيم سليم وأن تتخذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون الإسراف فيه.

---

[١] أنظــر د . عــبد الفــتاح مــراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمــة – شــرح تفصيلى باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة " .

المــادة ٨: ١- تعــود إلــي السلطة المدنية العليا في الإقليم صاحب الشأن مسؤولية اتخاذ أي قرار باللجوء إلي عمل السخرة أو العمل القسري.

٢- إلا أن لهــذه السلطة أن تفوض السلطات المحلية العليا سلطة فرض عمل السخرة أو العمل القسري شريطة ألا يترتب علي ذلك إبعاد العمال عن مكان إقامــتهم المعتاد. كما أن لهذه السلطة أن تفوض إلي السلطات المحلية العليا، خــلال الفــترات وطــبقا للشروط التي تحدد في اللوائح التنظيمية التي تنص علــيها المادة ٢٣ من هذه الاتفاقية، سلطة فرض عمل سخرة أو عمل قسري يــنطوي علــي إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد إذا كان الغرض تيسير انتقال موظفي الإدارة في ممارستهم لوظائفهم ونقل المعدات الحكومية.

المــادة ٩ : مــا لم يكن في أحكام المادة ١٠ من هذه الاتفاقية ما ينص علي خلاف ذلك، لا ينبغي لأية سلطة تملك حق فرض عمل سخرة أو عمل قسري أن تبت في أمر اللجوء إلي هدا الشكل من أشكال العمل إلا بعد أن تتأكد من:

(أ) أن للعمــل المطلــوب أداؤه أو الخدمــة المطلوب تقديمها أهمية مباشرة لمصلحة المجتمع المحلي المدعو لأداء العمل أو لتقديم الخدمة .

(ب) وأن للعمل أو الخدمة ضرورة قائمة أو وشيكة القيام .

(ج) وأنــه قــد استحال الحصول علي يد عاملة طوعية لأداء العمل أو تقديم الخدمــة رغم عرض معدلات أجور وشروط عمل ليست أقل ملاءمة من تلك المألوف عرضها في الإقليم صاحب الشأن لقاء أعمال أو خدمات مماثلة،

(د) وأنــه لــن يكــون في أداء العمل أو تقديم الخدمة ما يبهظ كاهل السكان الحاليــن، علــي ضوء اليد العاملة المتاحة وقدرتها علي الاضطلاع بالعمل المطلوب.

المــادة ١٠ : ١- يجب القيام تدريجيا بإلغاء عمل السخرة أو العمل القسري الــذي يفــرض بوصـــفه ضريبة أو الذي يلجأ إليه رؤساء يمارسون وظائف إدارية من أجل تنفيذ أشغال عامة.

٢- إلـــي أن يكتمل هذا الإلغاء، وحيثما يعمل بنظام السخرة أو العمل القسري بوصـــفه ضريبة أو يلجأ إليه رؤساء يمارسون وظائف إدارية من أجل تنفيذ أشغال عامة، يتحتم علي السلطة المعنية أن تتأكد أولا من:

(أ) أن للعمـــل المطلـــوب أداؤه أو الخدمـــة المطلوب تقديمها أهمية مباشرة لمصلحة المجتمع المحلي المدعو لأداء العمل أو لتقديم الخدمة .

(ب) وأن للعمل أو الخدمة ضرورة قائمة أو وشيكة القيام .

(ج) وأنـــه لـــن يكـــون في أداء العمل أو تقديم الخدمة ما يبهظ كاهل السكان الحالييـــن، علـــي ضوء اليد العاملة المتاحة وقدرتها علي الاضطلاع بالعمل المطلوب .

(د) وأن العمـــل أو الخدمـــة لن ينطوي علي إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد .

(هــــ) وأن أداء العمـــل أو تقديم الخدمة سيدار وفقا لمتطلبات الدين والحياة الاجتماعية والزراعة .

المادة ١١ : ١- لا يجوز أن يفرض عمل السخرة أو العمل القسري إلا علي الذكـــور البالغين الأصحاء الأجسام، الذين يبدوا أنهم يبلغون من العمر ما لا يقل عن ١٨ سنة ولا يزيد علي ٤٥ سنة. وباستثناء حالات العمل المنصوص علـــيها في المادة ١٠ من هذه الاتفاقية، يخضع هذا الفرض للحدود والشروط التالية:

(أ) شــهادة طبيــب تعيــنه الإدارة، بصورة مسبقة حيثما كان ذلك مستطاعا، بــبراءة الأشخاص المعنيين من أية أمراض وبائية أو معدية، وبأنهم قادرون علي أداء العمل المطلوب وعلي تحمل الظروف التي سيؤدي فيها .

(ب) إعفاء معلمي المدارس وتلاميذها وموظفي الجهاز الإداري عموما .

(ج) الاحــتفاظ، في كل مجتمع محلي، بالعدد الذي لا غني عنه للحياة العائلية والاجتماعية من الذكور البالغين الأصحاء الأجسام .

(د) احترام الروابط الزوجية والعائلية[١] .

٢- للأغــراض المذكــورة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة السابقة، تحدد اللوائح التنظيمية المنصوص عليها في المادة ٢٣ من هذه الاتفاقية نسبة عدد الذيــن يمكــن أخذهم في أية مرة للسخرة أو العمل القسري إلي مجموع عدد الذكــور البالغين الأصحاء الأجسام المقيمين بصفة دائمة، شريطة ألا تتجاوز هذه النسبة، في أية حال، ٢٥ في المائة من المجموع المذكور. وعلي السلطة المختصــة، حيــث تحــدد هذه النسبة، أن تضع في اعتبارها كثافة السكان، وتقدمهــم الاجتماعــي والمادي وفصول السنة، والأعمال التي سيتوجب علي الأشــخاص المعنييــن أن يقومــوا بها بأنفسهم لأنفسهم محليا، كما أن عليها، عمومــا، أن تراعي ما تتطلبه الحياة الاجتماعية للمجتمع المحلي المعني من ضرورات اقتصادية واجتماعية.

المــادة ١٢ : ١- لا يجــوز للمدة القصوى التي يمكن أن يؤخذ فيها شخص للسخرة أو العمل القسري بمختلف أنواعه أن تتجاوز، في أية فترة اثني عشر شــهرا، مدة ستين يوما، بما في ذلك أيام السفر الضرورية للذهاب إلي مكان العمل والعودة منه.

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

٢- يــزود كــل شخص فرض عليه عمل السخرة أو العمل القسري بشهادة تحدد فترات عمل السخرة أو العمل القسري الذي أداه.

المادة ١٣ : ١- تكون ساعات العمل العادية لأي شخص يفرض عليه عمل ســخرة أو عمل قسري مساوية لساعات العمل العادية المعمول بها في حالة العمــل الحــر، ويجــب أن يكافأ علي أية ساعات إضافية يعمل خلالها بنفس المعدلات المعمول بها تعويضا عن الساعات الإضافية في حالة العمل الحر.

٢- يمــنح يــوم راحة أسبوعية لجميع الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل ســخرة أو عمــل قسري من أي نوع، ويجب، بقدر الإمكان، أن يتوافق هذا اليوم مع اليوم المحدد للراحة عرفا أو تقليدا في الأقاليم أو المناطق المعنية.

المادة ١٤: ١- باستثناء عمل السخرة أو العمل القسري المنصوص عليه في المــادة ١٠ مــن هــذه الاتفاقية، يجزي علي عمل السخرة أو العمل القسري بجمــيع أشــكاله نقــدا، وبمعــدلات لا تكون أدنى من تلك المعمول بها لقاء ضروب العمل المماثلة إما في المنطقة التي يستخدم فيها العمال وإما في تلك التي يؤتى بهم منها.

٢- فــي حالــة العمل الذي يلجأ إليه الرؤساء في ممارسة وظائفهم الإدارية، يجب البدء في أسرع وقت ممكن بدفع الأجور وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

٣- تدفع الأجور لكل عامل فرديا، لا لرئيس قبيلته أو لأية سلطة أخري.

٤- لغــرض دفع الأجور، تحسب الأيام المقضية في السفر إلي مكان العمل والعودة منه أيام عمل.

٥- ليس في هذه المادة ما يمنع إعطاء العمال جرايات غذائية عادية بوصفها جــزءا مــن أجورهم، علي أن تكون هذه الجرايات، من حيث القيمة، مكافئة علي الأقل للمبلغ النقدي المقتطع لقاءها من الأجر. إلا أنه لا يجوز خصم أي جــزء من الأجر لقاء دفع الضرائب ولا لقاء أي طعام أو لباس أو سكن ذي

طـــابع خـــاص يوفـــر للعـــامل بغية جعله قادرا علي مواصلة عمله في ظل الظروف الخاصة لهذا العمل، ولا لقاء تزويده بالأدوات.

المـــادة ١٥ : ١- تنطبق علي الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل سخرة أو عمل قسري، سواء بسواء علي العمال الأحرار، أية قوانين أو لوائح تنظيمية تتصـــل بتعويض العمال عن الإصابات أو الأمراض الناتجة عن عملهم وأية قوانيـــن أو لوائـــح تنظيمية تنص علي تعويض الأشخاص الذين كان يعولهم العـــامل المتوفي أو العاجز، سواء كانت نافذة حاليا أو سيعمل بها مستقبلا في الإقليم المعني.

٢- وفي جميع الأحوال يجب أن يفرض علي أية سلطة تستخدم أي عامل في عمـــل سخرة أو عمل قسري واجب كفالة معاش هذا العامل إذا أصبح عاجزا كليا أو جزئيا عن القيام بأود نفسه كنتيجة لحادث أو مرض ناشئ عن عمله، وواجـــب اتخاذ تدابير لكفالة معاش أي شخص يعيله العامل المذكور فعلا في حالة عجز هذا العامل أو وفاته بسب العمل.

المادة ١٦ : ١- لا يجوز، إلا في حالات الضرورة القصوى، نقل الأشخاص الذيـــن فـــرض عليهم عمل سخرة أو عمل قسري إلي مناطق تختلف ظروف الغذاء والمناخ فيها عن تلك التي اعتادها اختلافا يبلغ منه أن يعرض صحتهم للخطر.

٢- ولا يجوز، في أية حالة، أن يسمح بنقل هؤلاء العمال علي هذا النحو إلا بعـــد أن يصبح في الإمكان أن تطبق علي وجه الدقة جميع التدابير الصحية والسكنية الضرورية لتكييف هؤلاء العمال مع الظروف ولحماية صحتهم.

٣- حيـــن لا يكـــون هـــناك سبيل لتفادي هذا النقل، تتخذ تدابير لكفالة تعويد العمـــال تدريجيا علي الظروف الغذائية والمناخية الجديدة يؤخذ فيها بمشورة الجهة الصحية المختصة.

٤- في الحالات التي يكون مطلوبا فيها من هؤلاء العمال أن يقوموا بعمل لم يعتادوه تتخذ تدابير تكفل تعويدهم عليه، وخاصة علي صعيد تدريبهم التدريجي، وساعات العمل، وتوفير فترات راحة لهم، وما تقضي به الضرورة من زيادة أو تحسين وجباتهم الغذائية.

المادة ١٧ : قبل السماح باللجوء إلي السخرة أو العمل القسري من أجل أعمال بناء أو صيانة تتطلب بقاء العمال في أمكنة العمل لفترات طويلة، يجب علي السلطة المختصة أن تتأكد من:

١- أن جميع التدابير الضرورية قد اتخذت لحماية صحة العمال وضمان الرعاية الطبية التي لا غني عنها، ومن ذلك علي وجه الخصوص:

(أ) أن يتم فحص العمال طبيا قبل بدء العمل وعلي فترات محددة طوال امتداده[١] .

(ب) أن يكون هناك جهاز كاف من الموظفين الطبيين، مزود بالمستوصفات والعيادات والمستشفيات والمعدات اللازمة لمواجهة جميع الاحتياجات .

(ج) أن يكون هنالك ما يرضي من الظروف الصحية في أماكن العمل ومن إمدادات مياه الشرب والغذاء والوقود وأدوات الطهو، ومن المسكن والملبس عند الضرورة .

٢- أن تكون قد اتخذت ترتيبات محددة لكفالة معاش أسرة كل عامل، وخاصة بتيسير تحويل جزء من أجره بطريقة مأمونة إلي أسرته، بناء علي طلب العامل أو بموافقته .

---

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصرى والمقارن – التعليق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مائة عام " الجزء الثالث ص ٨٥ وما بعدها .

٣- أن تكـون أسـفار العمـال إلـي أماكـن العمل ومنها علي نفقة الإدارة ومسـئوليتها، وأن تيسر الإدارة هذه الأسفار بالاستعانة إلي أقصي حد ممكن بجميع وسائل النقل المتاحة .

٤- أن تقـوم الإدارة، في حالة مرض العامل أو إصابته بحادث يقعده لبعض الوقت، بإعادته إلي موطنه علي نفقتها،

٥- أن يسـمح لأي عامل، لدي انتهاء فترة عمل السخرة أو العمل القسري، بالبقاء في موقع العمل إذا شاء ذلك كعامل حر، دون أن يخسر، لمدة عامين، حقه في أن يعاد مجانا إلي وطنه.

المـادة ١٨ : ١- يجـب أن يلغي، في أقصر فترة ممكنة، عمل السخرة أو العمـل القسـري الخـاص بنقل الأشخاص أو السلع، مثل عمل الحمالين أو النوتـية. وبانتظار هذا الإلغاء، تصدر السلطة المختصة لوائح تنظيمية تقرر، علي وجه الخصوص:

(أ) ألا يلجـأ إلـي مثل هذا النوع من العمل إلا لغرض تيسير انتقال موظفي الإدارة أثـناء ممارستهم لعملهم أو لنقل اللوازم الحكومية أو، عند الضرورة المستعجلة جدا، نقل أشخاص غير الموظفين .

(ب) ألا يسـتخدم فـي هـذا النقل إلا عمال تشهد بلياقتهم البدنية شهادة طبية حيـثما كـان إجراء الفحص الطبي مستطاعا، أو، في حالة تعذر ذلك، يحمل الشـخص الـذي يسـتخدمهم مسؤولية التأكد من لياقتهم البدنية وكونهم غير مصابين بأية أمراض وبائية أو معدية .

(ج) الحمولة القصوى التي يجوز أن ينقلها هؤلاء العمال .

(د) المسـافة القصـوى التـي يمكـن فرضها علي هؤلاء العمال ابتداء من منازلهم.

(هـــ) العـــدد الأقصى من الأيام التي يمكن فيها، شهريا، أو خلال أية فترة أخري، مصادرة هؤلاء العمال، بما في ذلك الأيام التي تستغرقها عودتهم إلي منازلهم .

(و) من هم الأشخاص المؤهلون للالتجاء إلي هذا النوع من السخرة أو العمل القسري، وإلي أي مدي يستطيعون ممارسة هذه الأهلية .

٢- علـــي الســـلطة المختصة، لدي تعيينها الحدود القصوى المشار إليها في الفقـــرات الفرعـــية (ج) و (د) و (هــــ) مـــن الفقـــرة السابقة، أن تضع في اعتـــبارها جميع العوامل ذات الشأن ولا سيما القدرة البدنية لمجموعة السكان التـــي سيؤخذ منها العمال، وطبيعة الأرض التي سيكون عليهم أن يجتازوها في السفر، والظروف المناخية.

٣- وعلـــي السلطة المختصة، بالإضافة إلي ذلك، أن تضع أحكاما تلزم بعدم تجـــاوز رحلـــة هؤلاء العمال اليومية المعتادة مسافة تقابل متوسط يوم العمل المكون من ثماني ساعات .

علمـــا بـــأن ذلـــك يقتضي أن يوضع في الاعتبار، بالإضافة إلي الحمل الذي ســـينقل والمســـافة التي ستقطع، طبيعة الطريق والفصل الذي تتم فيه الرحلة وكـــل مـــا إلي ذلك من عوامل ذات شأن، وأن من الواجب، إذا فرض علي العمـــال أن يســـيروا ســـاعات إضـــافية فوق ساعات سفرة اليوم العادية، أن يجازوا عليها بأعلى من المعدلات العادية.

المـــادة ١٩ : ١- لـــيس للسلطة المختصة أن تجيز الالتجاء إلي السخرة في الـــزراعة إلا كوسيلة لتفادي المجاعة أو شح المواد الغذائية، وعلي أن يكون ذلـــك مشـــروطا فـــي جميع الأحوال بأن تظل المواد الغذائية أو المحاصيل الناتجة ملكا لمن أنتجها أفرادا أو جماعة.

٢- ليس في هذه المادة ما يجوز تأويله علي نحو يجعله يحرر أعضاء جماعة ما، إذا كان الإنتاج فيها منظما علي أساس جماعي بمقتضى القانون أو العرف وكانت المنتجات أو المكاسب الناجمة عن بيعها تظل ملكا للجماعة، من واجب أداء العمل الذي تفرضه عليهم الجماعة بمقتضى القانون أو العرف.

المادة ٢٠ : لا يجوز لقوانين الجزاء الجماعي، القاضية بإمكان فرض عقوبة علي جماعة بكاملها عن جريمة ارتكبها بعض من أفرادها أن تشتمل علي أحكام تفرض إلزام الجماعة بعمل سخرة أو عمل قسري كوسيلة من وسائل العقوبة.

المادة ٢١ : لا يجوز أن يلجأ إلي عمل السخرة أو العمل القسري للعمل في المناجم تحت الأرض.

المادة ٢٢: يجب أن تتضمن التقارير السنوية التي يتعهد الأعضاء الذين يصدقون هذه الاتفاقية بتقديمها إلي مكتب العمل الدولي، طبقا لأحكام المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، حول التدابير التي اتخذتها لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية، علي معلومات مستوفاة بقدر الإمكان، بشأن كل إقليم معني عن المدى الذي تم فيه اللجوء إلي عمل السخرة أو العمل القسري في هذا الإقليم، وعن الأغراض التي استخدم فيها هذا العمل، ومعدلات الأمراض والوفيات، وساعات العمل، وطرق دفع الأجور، ومعدلات هذه الأجور، وأية معلومات أخري تتصل بذلك.

المادة ٢٣: ١- علي السلطة المختصة، إنفاذا لأحكام هذه الاتفاقية، أن تصدر لائحة كاملة ودقيقة تنظم اللجوء إلي عمل السخرة أو العمل القسري.

٢- ويجب أن يكون مما تنطوي عليه هذه اللائحة قواعد تسمح لأي شخص فرض عليه عمل سخرة أو عمل قسري بأن يتقدم إلي السلطات بجميع

الشكاوي المتصلة بشروط العمل، وتكفل له أن هذه الشكاوي ستدرس وستوضع موضع الاعتبار.

المادة ٢٤: يجب أن تتخذ في جميع الأحوال تدابير كافية لضمان تطبيق اللوائح الناظمة للاستخدام في السخرة أو العمل القسري، وذلك إما بتوسيع صلاحيات أية هيئة تفتيشية قائمة أنشئت لمراقبة العمل الحر توسيعا يجعلها تغطي عمل السخرة أو العمل القسري، وإما بأية طريقة أخري ملائمة. ويجب أن تتخذ تدابير تكفل توعية الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل السخرة أو العمل القسري باللوائح المذكور.

المادة ٢٥: يعاقب فرض عمل السخرة أو العمل القسري بصورة غير مشروعة بوصفه جريمة جنائية، ويلتزم كل عضو يصدق علي هذه الاتفاقية بواجب كفالة كون العقوبات التي يفرضها القانون فعالة حقا وكفالة إنفاذها بكل دقة.

المادة ٢٦: ١- يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق علي هذه الاتفاقية بأن يطبقها في الأقاليم الخاضعة لسيادته أو لولايته أو لحمايته أو لسلطانه أو لوصايته أو لسلطته، وذلك بقدر ما يكون له من حق قبول التزامات تمس الشؤون الداخلية. هذا علما بأنه سيكون علي هذا العضو، إذا أراد الانتفاع بأحكام المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية، أن يلحق بتصديقه إعلانا يذكر فيه:

(١) الأقاليم التي يعتزم أن يطبق فيها أحكام هذه الاتفاقية دون تعديل،

(٢) الأقاليم التي يعتزم أن يطبق فيها أحكام هذه الاتفاقية مع تعديلات، مضيفا بيانا بتفاصيل التعديلات المذكورة،

(٣) الأقاليم التي يتحفظ بقراره في صددها.

٢- يعتبر الإعلان المذكور اعلاه جزءا لا يتجزأ من التصديق وتكون له مثل آثاره. ولكل عضو أصدر مثل هذا الإعلان أن يتخلى، بإعلان جديد، عن كل أو بعض التحفظات التي أوردها، طبقا للفقرتين الفرعيتين (٢) و (٣) أعلاه في الإعلان الأصلي.

المادة ٢٧: ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية، المنظمة طبقا للشروط المحددة في دستور منظمة العمل الدولية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٢٨: ١. لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجل تصديقهم لها لدي مكتب العمل الدولي.

٢. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهر من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين من أعضاء منظمة العمل الدولية.

٣. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة ٢٩: بمجرد أن يتم تسجيل صكي تصديق اثنين من أعضاء منظمة العمل الدولية لدي مكتب العمل الدولي، يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بذلك. كما يقوم بإشعارهم بتسجيل ما قد يتلقاه لاحقا من صكوك تصديق آخرين من أعضاء المنظمة.

المادة ٣٠: ١- لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها بعد انقضاء عشر سنوات علي بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

ويبدأ مفعول هذا الانسحاب بعد سنة من تاريخ تسجيله لدي مكتب العمل الدولي.

٢- كـــل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التالية لانقضاء فـــترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص علـــيه هـــذه المـــادة، يظل مرتبطا بها لفترة خمس سنوات أخري، وبعد ذلك يجـــوز له الانســـحاب مـــن هـــذه الاتفاقية كل فترة خمس سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المـــادة ٣١: لدي انقضاء كل فترة خمس سنوات بعد بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقـــدم مجلـــس إدارة مكتب العمل الدولي تقريرا إلي المؤتمر العام حول سير تطبـــيق الاتفاقـــية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المـــادة ٣٢: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر العام اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المـــنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، انسحابه من هذه الاتفاقية دون اشـــتراط أو أجل، بصرف النظر عن أحكام المادة ٣٠ أعلاه إذا، ومتي أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول[١].

٢- تصـــبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٣- تظـــل هـــذه الاتفاقـــية علي أي حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعـــول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح.

المـــادة ٣٣: يكـــون النصان الفرنسي والإنكليزي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

---

[١] انظـــر د. عـــبد الفـــتاح مراد " موسوعة مصطلحات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٩٦ وما بعدها .

الفصل الخامس

الاتفاقية رقم (٥٢) لمنظمة العمل الدولية

بشأن الأجازات السنوية مدفوعة الأجر، لعام ١٩٣٦

اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

في دورته العشرين، بتاريخ ٢٤ حزيران/يونيه ١٩٣٦

تاريخ بدء النفاذ: ٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٣٩

إن المؤتمـــر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف حيث عقد دورته العشرين في ٤ حزيران/يونيه عـــام ١٩٣٦، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعـــة الأجر، وهو موضوع البند الثاني من جدول أعمال هذه الدورة، وإذ قـــرر أن تـــأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولة، يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشـــرين مـــن حزيـــران/يونيه عام ست وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمي اتفاقية الأجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦[١] :

المـــادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية علي جميع المستخدمين في المشاريع أو المنشآت التالية، سواء كانت مملوكة ملكية عامة أو ملكية خاصة :

(أ) المنشـــآت التـــي يـــتم فـــيها صـــنع منتجات، أو تعديلها، أو تنظيفها، أو إصـــلاحها، أو زخرفتها، أو صقلها، أو إعدادها للبيع، أو تفتيتها، أو تدميرها، أو المنشـــآت التي يتم فيها تحويل المواد، بما فيها المنشآت العاملة في مجال بناء السفن أو توليد أو تحويل أو نقل الطاقة الكهربائية أو القوي المحركة من أي نوع .

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .

(ب) المنشـآت العاملـة كلـيا أو أساسـا في بناء، أو تعمير، أو صيانة، أو إصلاح، أو تعديل، أو هدم، أي من الأشغال التالية :

- المباني .
- السكك الحديدية .
- خطوط الترام .
- الموانئ .
- أرصفة الموانئ .
- أحواض السفن .
- أشغال الحماية من الفيضانات وتآكل الشواطئ .
- القنوات .
- الإنشاءات المخصصة للملاحة الداخلية أو البحرية أو الجوية .
- الطرق .
- الأنفاق .
- الجسور .
- القناطر .
- المجاري .
- المصارف .
- الآبار .
- شبكات الري أو الصرف .
- شبكات الاتصالات السلكية واللاسلكية .
- شبكات توليد أو توزيع الكهرباء أو الغاز .
- أنابيب النفط .
- شبكات المياه .

وكذلــك المنشــآت التـــي تقــوم بأعمال مماثلة، أو بتجهيز مثل هذه الأشغال والإنشاءات وبناء أساساتها .

(ج) المنشــآت العاملــة فــي مجال نقل الركاب أو البضائع بطرق البر، أو السكك الحديدية .

أو الممــرات المائــية الداخلية، أو بطريق الجو، بما في ذلك مناولة البضائع علي أرصفة الموانئ والأحواض والمرافئ والمخازن والمطارات .

(د) المــناجم والمحاجــر والأشغال الأخرى الخاصة باستخراج المعادن من باطن الأرض .

(هـــ) المنشــآت الــتجارية، بمــا فــيها أقسام البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية .

(و) المنشــآت والأقســام الإدارية التي يقوم فيها المستخدمون بأعمال مكتبية أساسا .

(ز) المؤسسات الصحفية .

(ح) منشآت علاج ورعاية المرضى والعجزة والمعوزين والمتخلفين عقليا .

(ط) الفــنادق والمطاعم والنزل والأندية والمقاهي وغيرها من محلات تقديم المرطبات .

(ي) المسارح ودور اللهو العامة .

(ك) المنشــآت ذات الطــابع التجاري والصناعي المختلط، التي لا تدخل كلية ضمن أي من الفئات السابقة.

٢- تعيــن السلطة المختصة في كل بلد، بعد التشاور مع المنظمات الرئيسية لأصــحاب العمــل والعمال المعنيين إن وجدت، الحد الفاصل بين المشاريع والمنشآت المحددة في الفقرة السابقة وتلك التي لا تنطبق عليها هذه الاتفاقية.

٣- يجوز للسلطة المختصة في كل بلد أن تستثني من تطبيق هذه الاتفاقية:

(أ) الأشخاص المستخدمين في المشاريع أو المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد من أسرة صاحب العمل.

(ب) الأشخاص المستخدمين في الإدارات العامة الذين تمنحهم شروط عملهم الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا يقل طولها عن الأجازة التي تقررها الاتفاقية.

المادة ٢ : ١- لكل شخص تنطبق عليه هذه الاتفاقية وقضى سنة من الخدمة المتصلة. الحق في أجازة سنوية مدفوعة الأجر من ستة أيام عمل علي الأقل.

٢- للأشخاص الذين يقل سنهم عن السادسة عشرة، بما فيهم التلاميذ الصناعيون ، وقضوا سنة من الخدمة المتصلة، الحق في أجازة سنوية مدفوعة الأجر من إثني عشر يوم عمل علي الأقل[١] .

٣- لا تدرج الفترات التالية في الأجازة السنوية مدفوعة الأجر:

(أ) العطلات الرسمية والقانونية .

(ب) الانقطاع عن العمل بسبب المرض .

٤- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح في ظروف استثنائية، بتقسيم أي جزء من الأجازة السنوية مدفوعة الأجر يتجاوز المدة الدنيا التي تقررها هذه المادة.

٥- يزداد طول الأجازة السنوية مدفوعة الأجر بازدياد مدة الخدمة، وفقا لشروط تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية.

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٧٨ وما بعدها .

المــادة ٣ : يتلقى كل شخص يقوم بإجازة بمقتضى المادة ٢ من هذه الاتفاقية عن الفترة الكاملة للإجازة، إما :

(أ) أجره المعتاد، محسوبا بطريقة تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، بما في ذلك المقابل النقدي لأجره العيني، إن وجد مثل هذا الأجر .

(ب) أو الأجر المحدد بالاتفاقات الجماعية.

المــادة ٤ : يعتــبر بــاطلا أي اتفاق للتخلي عن الحق في الأجازة السنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها .

المــادة ٥ : يجــوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تنص علي إمكان حرمان الشــخص الــذي يؤدي عملا بأجر أثناء أجازته السنوية من حقه في تقاضي أجر عن مدة هذه الأجازة.

المــادة ٦ : يتقاضـــى كل شخص يفصل من عمله لسبب يرجع إلي صاحب العمــل، قــبل أن يأخذ الأجازة المستحقة له، الأجر الذي تنص عليه المادة ٣ عن كل يوم أجازة تحق له بموجب هذه الاتفاقية.

المــادة ٧ : تسهيلا لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية، يلزم كل صاحب عمل بإمساك سجل بشكل تعتمده السلطة المختصة، ويرد فيه ما يلي :

(أ) تــاريخ بــدء الخدمــة لكل شخص من المستخدمين لديه، وطول الأجازة السنوية مدفوعة الأجر التي تحق له .

(ب) تاريخ قيام أي شخص بإجازة سنوية .

(ج) الأجر الذي يتلقاه كل شخص عن مدة أجازته السنوية مدفوعة الأجر .

المــادة ٨ : تضـــع كل دولة عضو تصدق علي هذه الاتفاقية نظاما للعقوبات لضمان تطبيق أحكامها.

المـــادة ٩ : لا يؤثر أي حكم في هذه الاتفاقية علي أي قانون أو قرار تحكيم أو عـــرف أو اتفـــاق بيـــن أصحاب العمل والعمال يكفل شروطا أفضل من الشروط الواردة في هذه الاتفاقية.

المـــادة ١٠ : ترسل التصديقات الرسمية علي هذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المـــادة ١١ : ١- لا تلـــزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء التي سجلت تصديقاتها لدي مكتب العمل الدولي.

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدي المدير العام .

٣- ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ١٢ : بمجرد تسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية علي هذه الاتفاقية لدي مكتب العمل الدولي، يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولـــي جمـــيع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بذلك، كما يخطرها بتســـجيل التصـــديقات التي قد ترد إليه بعد ذلك من دول أخري أعضاء في المنظمة.

المادة ١٣ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد إنقضاء عشر سنوات من تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة بمستند ترسله إلي مديـــر عـــام مكتب العمل الدولي للتسجيل. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كـــل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لإنقضاء فترة العشر سنوات المذكـــورة فـــي الفقـــرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى،

وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات، وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة[١] .

المادة ١٤ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام، تقريرا عــن تطبيق هذه الاتفاقية، عند انقضاء كل فترة عشر سنوات علي بدء نفاذها ويــنظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المــادة ١٥ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يســتتبع تصــديق دولــة عضو علي الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونا، وبغــض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابــتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية[٢].

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق علي الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٦ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[١] انظــر د. عــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنــة بيــن الدســاتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٩٤ وما بعدها .

[٢] انظــر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى التكنولوجيا (العلوم التطبيقية) " ص ٦٣ وما بعدها .

الفصل السادس

الاتفاقية (٥٣) لمنظمة العمل الدولية
بشأن الحد الأدني للكفأة المهنية الواجب توافرها
لدي ربابنة وضباط السفن التجارية لعام ١٩٣٦

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في دورته الحادية والعشرين، بتاريخ ٢٤ أكتوبر ١٩٣٦
تاريخ بدء النفاذ : ٢٩ آذار/مارس ١٩٣٩

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولـــي إلـــي الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الحادية والعشرين في ٦ تشـــرين الأول/أكـــتوبر ١٩٣٦، وإذ قـــرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بوضع حد أدني، في كل بلد بحري، للكفاءة المهنية الواجب توفرها في ربانية السفن التجارية وفي ضباط الملاحة والضباط المهندسين الذين يكلفون بنوبات علي هذه السفن، وهي موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة، وإذ قـــرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشـــرين مـــن تشـــرين الأول/أكـــتوبر عام ست وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمي اتفاقية شهادات كفاءة الضباط، ١٩٣٦:

المادة ١: ١- تنطبق هذه الاتفاقية علي جميع السفن المسجلة في إقليم تسري فيه هذه الاتفاقية وتعمل في الملاحة البحرية، وتستثني من ذلك:

(أ) السفن الحربية .

(ب) الســـفن الحكومية أو السفن العاملة في خدمة هيئة عامة، والتي لا تعمل لأغراض تجارية .

(ج) السفن الخشبية بدائية الصنع مثل السفن العربية أو الصينية القديمة.

٢- يجـوز للقوانيـن أو اللوائح الوطنية أن تمنح استثناءات أو إعفاءات فيما يتعلق بالسفن التي تقل حمولتها الإجمالية المسجلة عن ٢٠٠ طن.

المـادة ٢ : فـي مفهوم هذه الاتفاقية، تحمل العبارات التالية المعاني المسندة إليها فيما يلي:

(أ) تعني عبارة "الربان أو القائد" أي شخص يتولي قيادة السفينة .

(ب) تعنـي عبارة "ضباط الملاحة المكلف بنوبة" أي شخص بخلاف المرشد يتولي فعلا، أثناء هذه النوبة، تسيير السفينة أو توجيه مناوراتها .

(ج) تعنـي عبارة "كبير المهندسين" أي شخص تقع عليه بصفة دائمة مسئولية تشغيل محركات السفينة .

(د) تعنـي عـبارة "الضابط المهندس المكلف بنوبة" أي شخص يتولي فعلا، أثناء هذه النوبة، تشغيل محركات السفينة.

المادة ٣ : ١- لا يجوز لأي شخص أن يمارس أو أن يستخدم لأداء واجبات الـربان أو القـائد، أو ضابط الملاحة المكلف بنوبة، أو كبير المهندسين، أو الضابط المهندس المكلف بنوبة، علي أي سفينة تنطبق عليها هذه الاتفاقية، ما لـم يكـن حائـزا علي شهادة كفاءة لأداء هذه الواجبات وتكون صادرة من السلطة العامة في الإقليم المسجلة فيه السفينة أو معتمدة من قبل هذه السلطة.

٢- لا يجـوز السماح باستثناءات من تطبيق أحكام هذه المادة إلا في حالات القوة القاهرة.

المـادة ٤ : ١- لا تمنح شهادة كفاءة لأي شخص إلا إذا توفرت فيه الشروط التالية:

(أ) أن يكون قد بلغ الحد الأدني للسن المقررة لإصدار هذه الشهادة .

(ب) ألا تقل مدة خبرته المهنية عن الحد الأدني المقرر لإصدار هذه الشهادة.

(ج) أن يكـــون قـــد اجـــتاز الامـــتحانات التي تنظمها وتشرف عليها السلطة المختصــــة للتحقق من تمتعه بالمؤهلات اللازمة لأداء الواجبات التي تتفق مع الشهادة المتقدم لها.

٢- علي القوانين أو اللوائح الوطنية :

(أ) أن تقـــرر الحـــد الأدني للسن الواجب بلوغه والمدة الدنيا للخبرة المهنية الواجب استيفاؤها من قبل المتقدمين لكل درجة من درجات شهادات الكفاءة.

(ب) أن تنص علي قيام السلطة المختصة بتنظيم امتحان أو أكثر وبالإشراف علـــيه، للتحقق من تمتع المتقدمين لشهادات الكفاءة بالمؤهلات اللازمة لأداء الواجبات التي تتفق مع هذه الشهادات[١].

٣- يجـــوز لأي دولـــة عضو في المنظمة، خلال مهلة ثلاث سنوات تبدأ من تـــاريخ تصـــديقها علـــي هذه الاتفاقية، أن تمنح شهادات كفاءة لأشخاص لم يجـــتازوا الامـــتحانات المـــنظمة طـــبقا للفقرة ٢ (ب) من هذه المادة. وذلك شريطة:

(أ) أن يتمـــتع هـــؤلاء فعلا بخبرة عملية كافية لأداء الواجبات التي تتفق مع الشهادات موضوع البحث .

(ب) ألا يكون هناك أي خطأ تقني خطير مسجلا ضدهم .

المـــادة ٥ : ١- علـــي كـــل دولة عضو تصدق علي هذه الاتفاقية أن تكفل إنفاذها علي النحو الملائم عن طريق نظام تفتيش فعال.

---

[١] انظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد " التشـــريعات البرلمانـــية فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية - دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٧٥ وما بعدها .

٢- تـنص القوانين أو اللوائح الوطنية علي الحالات التي يجوز فيها لسلطات دولـة عضـو مـا احـتجاز سفينة مسجلة في أراضيها لمخالفتها أحكام هذه الاتفاقية.

٣- إذا لاحظـت سـلطات دولـة عضو ما صدقت علي هذه الاتفاقية وقوع مخالفة لأحكامها علي سفينة مسجلة في أرض دولة عضو أخري صدقت هي أيضـا علي هذه الاتفاقية،يتعين علي هذه السلطات إبلاغ قنصل الدولة الثانية بذلك.

المـادة ٦: ١- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية عقوبات أو جزاءات تأديبية تطبق في الحالات التي لا تحترم فيها أحكام هذه الاتفاقية.

٢- تقـرر هـذه العقوبـات أو الإجراءات التأديبية في الحالات التالية بوجه خاص :

(أ) اسـتخدام مالك السفينة أو وكيله، أو ربان السفينة أو قائدها ، لشخص لا يحمل الشهادة التي تقررها هذه الاتفاقية .

(ب) سماح ربان السفينة أو قائدها لشخص ما بأداء أي من الواجبات المحددة فـي المادة ٢ من هذه الاتفاقية دون أن يكون حائزا علي الشهادة اللازمة أو علي شهادة أعلى .

(ج) تمكـن أي شـخص عن طريق الغش أو باستعمال مستندات مزورة من الحصول علي عمل يؤدي فيه أيا من الواجبات المحددة في المادة ٣ دون أن يكون حائزا علي الشهادة اللازمة .

المـادة ٧ : ١- علـي كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق علي هـذه الاتفاقـية أن تـرفق بتصديقها، إعلانا يحدد ما يلي بخصوص الأقاليم التابعة المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي تتعهد بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها دون تعديل .

(ب) الأقاليم التي تتعهد بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية فيها ولكن بعد إدخال بعض التعديلات، مع بيان تفاصيل التعديلات المذكورة .

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق فيها أحكام الاتفاقية، وتبين في هذه الحالة أسباب ذلك .

(د) الأقاليم التي تتحفظ في اتخاذ قرار بشأنها .

٢- تعتبر التعهدات، المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.

٣- يجوز لكل دولة عضو بإعلان لاحق أن تلغي كليا أو جزئيا، أية تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي طبقا للفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

المادة ٨ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٩ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها.

٢- يبدأ نفاذها بعد انقضاء اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل المدير العام تصديق دولتين عضوين لدي المدير العام.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لكل دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ١٠ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي، فور تسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، بإخطار جميع الدول الأعضاء في هذه المنظمة بذلك. ويخطرها كذلك بتسجيل التصديقات التي ترسلها إليه فيما بعد دول أعضاء أخرى في المنظمة.

المادة ١١ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضها بعـد مضي عشر سنوات علي بدء نفاذها لأول مرة، وذلك بوثيقة ترسلها إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء عام علي تاريخ تسجيله.

٢- كـل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية، ولم تمارس حقها في النقض المنصـوص علـيه فـي هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سـنوات المذكـورة فـي الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخـرى، وبعدئـذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المـادة ١٢: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا عـن تطبـيق هذه الاتفاقية، بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات علي بدء نفاذها، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المـادة ١٣ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يسـتتبع تصـديق دولـة عضو علي الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونيا، وبغـض النظر عن أحكام المادة ١١ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

(ب) يقفـل بـاب تصـديق الدول الأعضاء علي الاتفاقية الحالية، اعتبار من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق علي الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٤ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

الفصل السابع

الاتفاقية رقم (٥٦) لمنظمة العمل الدولية
بشأن التأمين الصحي للبحارة لعام ١٩٣٦

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في دورته الحادية والعشرين، بتاريخ ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٣٦
تاريخ بدء النفاذ: ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩

إن المؤتمـــر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولـــي إلـــي الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الحادية والعشرين في ٦ تشـــرين الأول/أكـــتوبر ١٩٣٦، وإذ قـــرر إعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالتأميـــن الصـــحي للبحارة، وهي مقترحات يتضمنها البند الثاني من جدول أعمـــال هـــذه الدورة، وإذا قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعـــتمد فـــي هـــذا اليوم الرابع والعشرين من تشرين الأول/أكتوبر عام ستة وثلاثيـــن وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمي اتفاقية التأمين الصحي (البحارة)، ١٩٣٦ .

المـــادة ١ : ١- يؤمـــن علـــي كل شخص يستخدم أي سفينة بخلاف السفن الحربـــية بصـــفة ربـــان أو عضو في الطاقم أو بأي صفة أخرى في خدمة السفينة، بموجب نظام التأمين الصحي الإجباري إذا كانت هذه السفينة مسجلة فـــي إقلـــيم تســـري فيه هذه الاتفاقية وعاملة في الملاحة البحرية أو الصيد البحري.

٢- علـــي أنه يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تسمح في قوانيـــنها أو لوائحها الوطنية بالاستثناءات التي تعتبرها ضرورية فيما يتعلق بما يلي:

(أ) الأشــخاص المستخدمون علي السفن التي تملكها سلطات عامة إذا كانت مثل هذه السفن غير مخصصة للتجارة .

(ب) الأشخاص الذين تزيد أجورهم أو دخولهم علي مبلغ معين .

(ج) الأشخاص الذين لا يتقاضون أجورا نقدية .

(د) الأشخاص غير المقيمين علي أراض الدولة العضو .

(هـ) الأشخاص الذين يقل سنهم أو يزيد عن حدود مقررة .

(و) أفراد أسرة صاحب العمل .

(ز) المرشدون .

المــادة ٢ : ١- يســتحق الشــخص المؤمن عليه في حالة عجزه عن لعمل عجــزا يحرمه من أجره بسبب المرض تقاضي إعانة نقدية طوال مدة لا تقل عــن الأسابيع الست والعشرين الأولي أو الأيام لمائة والثمانين الأولي للعجز اعتبارا من أول يوم يستحق عنه الإعانة[1].

٢- يجــوز إخضاع الحق في الإعانة لشرط انقضاء مدة مؤهلة وفترة انتظار لبضعة أيام تحسب إعتبارا من بدء العجز.

٣- لا يجــوز إطلاقا أن يقل معدل الإعانة النقدية التي تمنح للشخص المؤمن عليه عن المعدل الذي يحدده النظام العام للتأمين الصحي الإجباري، في حال وجود نظام من هذا النوع ولكن لا ينطبق علي البحارة.

٤- يجوز وقف الإعانة النقدية :

(أ) إذا كان الشخص المؤمن عليه موجودا علي سطح السفينة أو في الخارج،

---

[1] انظــر د. عــبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولــية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومســتويات التحكيم الدولى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ص ٤٥ وما بعدها .

(ب) إذا كـــان الشـــخص المؤمن عليه يعيش علي نفقة مؤسسة للتأمين أو من الأمـــوال العامة. علي أنه يجوز في هذه الحالة وقف صرف جزء من الإعانة إذا كان للمؤمن عليه مسئوليات عائلية.

(ج) طالمـــا كـــان المؤمن عليه يتقاضى من مصدر آخر، عن نفس المرض، تعويضـــا يستحقه قانونا، وفي هذه الحالة يكون وقف الإعانة كليا أو جزئيا إذا كان هذا التعويض مساويا للإعانة المستحقة بموجب نظام التأمين الصحي أو أقل منها.

٥- يجوز تخفيض الإعانة النقدية أو إلغاؤها إذا كان المرض ناجما عن خطأ متعمد ارتكبه المؤمن عليه.

المـــادة ٣ : ١- يســـتحق المؤمن عليه دون مقابل، اعتبارا من بدء مرضه وعلي الأقل إلي انقضاء المدة المقررة لمنح إعانة المرض .

العـــلاج الطبي من فبل طبيب مؤهل تماما وعلي الأدوية والتجهيزات الطبية المناسبة والكافية.

٢- علـــي أنه يجوز الزام المؤمن عليه بدفع جزء من تكاليف الرعاية الطبية حسبما تقرره عليه القوانين أو اللوائح الوطنية.

٣- يجـــوز وقف الإعانة الطبية طالما كان المؤمن عليه موجودا علي سطح السفينة أو في الخارج.

٤- يجـــوز أن تكفـــل مؤسســـة التأميـــن علاج المريض في المستشفي كلما اقتضـــت الظـــروف ذلـــك، وتمنحه في هذه الحالة إعانة كاملة بالإضافة إلي العناية والرعاية الطبية اللازمة.

المادة ٤ : ١- إذا كان المؤمن عليه موجودا في الخارج وفقد حقه في الأجر بسبب المرض، سواء كان هذا الأجر مستحق له من قبل كليا أو جزئيا، تدفع

الإعانـــة الـــنقدية التي كان يستحقها لولا وجوده في الخارج، كليا أو جزئيا، لأسرته إلي أن يعود إلي أرض الدولة العضو.

٢- يجـوز للقوانيـــن أو اللوائـــح الوطنية أن تقرر أو تسمح بمنح الإعانات التالية:

(أ) إعانـــة نقديـــة بالإضـــافة إلي الإعانة التي تنص عليها المادة ٢ إذا كان المؤمن عليه يضطلع بمسئوليات عائلية .

(ب) مســـاعدة عينـــية أو نقدية في حالة مرض أحد أفراد أسرة المؤمن عليه ممن يقيمون معه.

المـــادة ٥ : ١- تحـــدد القوانيـــن أو اللوائح الوطنية الشروط التي تحق فيها إعانة الأمومة للمرأة المؤمن عليها أثناء وجودها علي أراضي الدولة العضو.

٢- يجـــوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تحدد الشروط التي تحق فيها إعانة الأمومة لزوجة المؤمن عليه أثناء وجودها علي أراضي الدولة العضو.

المـــادة ٦ : ١- عند وفاة المؤمن عليه، تدفع لأفراد أسرته إعانة نقدية تحدد القوانيـــن أو اللوائـــح الوطنـــية مقدارهـــا، أو تخصص هذه الإعانة لمواجهة تكاليف الجنازة.

٢- لا يكـــون مـــنح الإعانة النقدية التي تنص عليها الفقرة السابقة إلزاميا في حالة وجود نظام معاشات لورثة البحار المتوفي.

المـــادة ٧ : يظل الحق في إعانة التأمين قائما حتي في حالة الأمراض التي تقـــع خـــلال مـــدة محددة تعقب انتهاء آخر عقد استخدام، وتحدد القوانين أو اللوائـــح الوطنية هذه المدة بحيث تغطي الفترة التي تنقضي عادة بين عقدين متعاقبين.

المـــادة ٨ : ١- يشارك الأشخاص المؤمن عليهم وأصحاب عملهم في توفير الموارد المالية اللازمة لنظام التأمين الصحي.

٢- يجـــوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تنص علي اسهام السلطات العامة في التمويل.

المـــادة ٩ : ١- تـــدار نظـــم التأمين الصحي من قبل مؤسسات مستقلة ذاتيا تخضـــع للإشـــراف الإداري والمالي للسلطات العامة، ولا تسعي إلي تحقيق ربح.

٢- يشــــارك الأشخاص المؤمن عليهم، وكذلك أصحاب العمل في مؤسسات التأمين التي تقام خصيصا من أجل البحارة وفقا للقوانين أو اللوائح، في إدارة مؤسســـات التأمين وفقا للشروط التي تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية التي يمكن أن تنص أيضا علي اشراك أشخاص آخرين ممن يعنيهم الأمر.

٣- علــــي أنــــه يجوز أن تتولي الدولة إدارة نظام التأمين الصحي مباشرة إذا كانـــت إدارتـــه مـــن قـــبل مؤسسات مستقلة ذاتيا صعبة أو مستحيلة بسبب الظروف السائدة في البلاد[1].

المادة ١٠ : ١- يتمتع المؤمن عليهم بحق الطعن في حالة وقوع نزاع بشأن الحق في الإغاثة.

٢- تكفـــل للمؤمن عليهم إجراءات سريعة وبتكلفة بسيطة لتسوية النزاعات، وذلـــك عـــن طريق محاكم خاصة أو أي طريقة أخري تتفق مع القوانين أو اللوائح الوطنية.

---

[1] أنظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالـــة الجنائـــية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٣٨ وما بعدها .

المـــادة ١١ : لا يؤثر أي حكم في هذه الاتفاقية أي قانون أو قرار تحكيم أو عـــرف أو اتفـــاق بيـــن مالكي السفن والبحارة يكفل شروطا أكثر مواتاة من الشروط الواردة في هذه الاتفاقية.

المـــادة ١٢ : ١- علي كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق علي هذه الاتفاقية أن ترفق بتصديقها إعلانا يحدد ما يلي بخصوص الأقاليم التابعة المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي تتعهد بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها دون تعديل .

(ب) الأقالـــيم التـــي تتعهد بتطبيق أحكام الاتفاقية فيها ولكن بعد ادخال بعض التعديلات، مع تفصيلات هذه التعديلات .

(ج) الأقاليم التي تكون الاتفاقية غير قابلة للتطبيق فيها، وتبين في هذه الحالة أسباب ذلك .

(د) الأقاليم التي تتحفظ في اتخاذ قرار بشأنها .

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.

٣- يجـــوز لأي دولـــة عضـــو بـــإعلان لاحق أن تلغي كليا أو جزئيا، أية تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي طبقا للفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

المـــادة ١٣ : ترسل التصديقات الرسمية علي هذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٤ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدي المدير العام.

٢- يـــبدأ نفاذها بعد إنقضاء اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية.

٣- وبعدئــذ تصــبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء إثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المــادة ١٥ : يقــوم المدير العام لمكتب العمل الدولي، فور تسجيل تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، بإخطار جميع الدول الأعضاء في هذه المنظمة بذلك. ويخطرها كذلك بتسجيل التصديقات التي ترسلها إليه فيما بعد دول أعضاء أخرى في المنظمة.

المادة ١٦ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضها بعــد انقضاء عشر سنوات من تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بوثيقة ترسلها إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي للتسجيل. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كــل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصــوص علــيه فــي هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر ســنوات المذكــورة فــي الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخــرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد إنقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المــادة ١٧ : يقــدم مجلــس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام، تقريــرا عن تطبيق هذه الاتفاقية عند انقضاء كل فترة من عشر سنوات علي بــدء نفاذهــا، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المــادة ١٨ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو علي الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونا، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٦ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتدأ من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء علي الاتفاقية الحالية[١].

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق علي الاتفاقية المراجعة[٢].

المادة ١٩ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى العلوم الاجتماعية – وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٧٨ وما بعدها .

[٢] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .

الفصل الثامن

الاتفاقية رقم (٦٢) لمنظمة العمل الدولية
بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء لعام ١٩٣٧

اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في دورته والعشرين، بتاريخ ٢٣ حزيران يونيه ١٩٣٧
تاريخ بدء النفاذ ٤ تموز/يوليه ١٩٤٢

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثالثة والعشرين في ٣ حزيران/يونيه ١٩٣٧، وإذ يضع في اعتباره أن أعمال البناء ينتج عنها حوادث خطيرة تجعل من الضروري العمل علي تقليلها لأسباب إنسانية واقتصادية علي السواء، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بأحكام سلامة العمال في صناعة البناء فيما يتعلق بالسقالات وآلات الرفع، وهي موضوع البند الأول في جدول أعمال هذه الدورة، وإذ يري أن أنسب صورة يمكن أن تصاغ فيها هذه المقترحات هي اتفاقية دولية مصحوبة بتوصية تتضمن مدونة نموذجية لقواعد السلامة، نظرا لصواب وضع معايير دنيا موحدة لأحكام السلامة دون فرض اشتراطات شديدة الصرامة تمنع تطبيقها علي نطاق عام، يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام سبع وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمي اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧ .

الجزء الأول

التزامات الأطراف في هذه الاتفاقية

المادة ١: ١- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق علي هذه الاتفاقية بأن تسن قوانين أو لوائح:

(أ) تكفـل تطبيق القواعد العامة الواردة في الأجزاء من الثاني إلي الرابع من هذه الاتفاقية،

(ب) تخـول سـلطة مناسـبة صـلاحية وضـع لوائح تهدف بالقدر الممكن والمرغوب وفقا للظروف الوطنية إلي تطبيق أحكام مماثلة أو مكافئة للأحكام الـواردة فـي المدونـة النموذجية الملحقة بتوصية تعليمات السلامة (البناء)، ١٩٣٧، أو في أي مدونة نموذجية مراجعة يوصي بها مؤتمر العمل الدولي فيما بعد.

٢- يـتعهد كـل عضـو أيضا بأن يرسل إلي مكتب العمل الدولي كل ثلاث سـنوات تقريـرا يبين مدي تطبيق أحكام المدونة النموذجية الملحقة بتوصية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧، أو أحكام أي مدونة نموذجية مراجعة يوصى بها مؤتمر العمل الدولي فيما بعد[١].

المـادة ٢ : ١- تنطـبق القوانين أو اللوائح التي تكفل تطبيق القواعد العامة الـواردة فـي الأجـزاء مـن الثاني إلي الرابع من هذه الاتفاقية علي جميع الأعمـال التـي تؤدي في مواقع البناء وتتعلق بإنشاء أو إصلاح أو تعديل أو صيانة أو هدم جميع أنواع المباني.

٢- يجـوز للقوانيـن أو اللوائـح المذكورة أن تنص علي أنه يجوز للسلطة المختصـة، بعـد التشـاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات الأعمال المعنـية إن وجـدت، أن تستبعد من تطبيق جميع أو بعض أحكامها الأعمال التي تؤمن، بحكم طبيعتها، شروط السلامة المعقولة في الأحوال العادية.

المـادة ٣: يتعيـن علـي القوانين أو اللوائح التي تكفل تطبيق القواعد العامة الـواردة في الأجزاء من الثاني إلي الرابع من هذه الاتفاقية وكذا اللوائح التي

---

[١] انظـر د. عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٣٥ وما بعدها .

تصـــدرها السلطة المناسبة لتطبيق أحكام المدونة النموذجية الملحقة بتوصية تعليمات السلامة (البناء)، ١٩٣٧:

(أ) أن تلــزم أصحاب العمل باطلاع جميع الأشخاص المعنيين عليها بطريقة تقرها السلطة المختصة .

(ب) أن تحدد الأشخاص المسؤولين عن التقيد بها .

(ج) أن تنص علي عقوبات مناسبة في حالة انتهاكها.

المــادة ٤ : تــتعهد كــل دولة عضو تصدق علي هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تــتحقق من وجود نظام تفتيش ملائم لضمان التنفيذ الفعال لقوانينها ولوائحها المتعلقة باحتياطات السلامة في صناعة البناء.

المــادة ٥ : ١- يجــوز للســلطة المختصــة في أي دولة عضو أن تشمل أراضيها مناطق واسعة تري هذه السلطة أنه من غير العملي تنفيذ أحكام هذه الاتفاقــية فيها بسبب تناثر السكان أو مرحلة التطور فيها، أن تستثني مثل هذه المــناطق مــن تطبيق هذه الاتفاقية إما بشكل عام أو بالنسبة لمواقع معينة أو أنواع معينة من عمليات البناء التي تري هذا الاستثناء مناسبا لها.

٢- تبيــن كــل دولــة عضو في أول تقرير سنوي عن تطبيق هذه الاتفاقية بمقتضــى المــادة ٢٢ مــن دستور منظمة العمل الدولية، أي مناطق تقترح بشــأنها اللجوء إلي أحكام هذه المادة، ولا يجوز لأي دولة عضو أن تلجأ إلي أحكــام هذه المادة بعد تاريخ تقديم تقريرها السنوي الأول إلا بالنسبة للمناطق التي سبقت الإشارة إليها.

٣- تبيــن كــل دولة عضو لجأت إلي أحكام هذه المادة، في تقاريرها السنوية التالية، أي مناطق تعدل فيها عن اللجوء إلي أحكام هذه المادة.

المــادة ٦ : تتعهد كل دولة عضو تصدق علي هذه الاتفاقية بأن ترسل سنويا إلــي مكتــب العمــل الدولــي أحدث البيانات الإحصائية عن عدد وتصنيف

الحــوادث التــي وقعت للأشخاص الذين يؤدون أعمالا تدخل في نطاق هذه الاتفاقية.

الجزء الثاني

قواعد عامة بشأن السقالات

المــادة ٧ : ١- توفر سقالات مناسبة للعمال من أجل أي عمل لا يمكن أداؤه بطريقة مأمونة باستعمال سلم أو بوسيلة أخرى.

٢- لا يجوز تركيب سقالة أو فكها أو تعديلها تعديلا كبيرا إلا:

(أ) تحت إشراف شخص مختص ومسؤول،

(ب) وبقــدر الإمكــان بواسطة عمال مختصين يتمتعون بخبرة كافية في هذا النوع من العمل.

٣- تكون جميع السقالات والأجهزة المرتبطة بها وكذلك جميع السلالم :

(أ) مصنوعة من مواد خالية من العيوب .

(ب) ذات مقاومة كافية للأحمال والإجهادات التي سوف تتعرض لها .

(ج) مصونة في حالة جيدة .

٤- تصنع السقالات بحيث لا يسمح باختلالها نتيجة للاستعمال العادي .

٥- لا يجــوز تحمــيل السقالات فوق طاقتها ويجب أن يراعي بقدر الإمكان توزيع الحمل عليها بالتساوي .

٦- تــتخذ احتــياطات خاصـــة قبل تركيب آلات رفع فوق السقالات لضمان متانتها وثباتها .

٧- تفحص السقالات دوريا من قبل شخص مختص .

٨- يتعين علي كل صاحب عمل، أن يتأكد من أن السقالة مطابقة لما تقتضيه أحكـــام هـــذه المـــادة، سواء تم إنشاؤها بمعرفة عماله أم غيرهم، وذلك قبل السماح لعماله باستخدامها .

المادة ٨ : ١- تكون منصات العمل والمعابر والسلالم :

(أ) مصـــنوعة بطريقة تمنع تقوس أي من أجزائها بشكل غير عادي أو غير متكافئ مع بقية الأجزاء .

(ب) مصنوعة ومصونة بحيث تحد بقدر الإمكان من أخطار تعثر الأشخاص أو *إنزلاقهم ، مع مراعاة الظروف السائدة .*

(ج) خالية من أي عوائق غير ضرورية.

٢- يراعـــي ما يلزم في حالة منصات العمل والمعابر وأماكن العمل والسلالم التي يتجاوز ارتفاعها ما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية:

(أ) أن تكـــون أرضية أي منصة عمل أو معبر مصنوعة من ألواح متلاصقة ما لم تتخذ إجراءات أخري لضمان السلامة .

(ب) أن يكون عرض أي منصة عمل أو معبر كافيا .

(ج) أن تسور كل منصة عمل أو معبر أو مكان عمل أو سلم تسويرا مناسبا.

المـــادة ٩ : ١- تزود كل فتحة في أرضية مبني أو في منصة عمل بوسيلة مناسبة لمنع سقوط الأشخاص أو المواد، مع مراعاة الوقت والمدي اللازمين لمرور الأشخاص أو نقل أو إزاحة المواد.

٢- تـــتخذ احتـــياطات مناســـبة لمنع سقوط الأشخاص أو المواد إذا استخدم أشخاص للعمل فوق سطح يخشى عليهم من السقوط منه علي ارتفاع يتجاوز ما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية.

٣- تـــتخذ احتـــياطات مناســـبة لمنع إصابة الأشخاص بوقوع أدوات فوقهم يحتمل سقوطها من السقالات أو أماكن العمل الأخرى.

المــادة ١٠ : ١- توفر وسائل وصول مأمونة لجميع منصات العمل وأماكن العمل الأخرى.

٢- يثبت كل سلم تثبيتا مأمونا ويجب أن يكون طوله بحيث يوفر مقبضا لليد وموطئا للقدم عند كل وضع يستعمل فيه هذا السلم.

٣- تزود جميع أماكن العمل والوسائل المؤدية إليه بإضاءة كافية.

٤- تتخذ احتياطات كافية لمنع أخطار الأجهزة الكهربائية.

٥- لا يجــوز تكديس أو وضع أي مواد في مواقع العمل يكون من شأنها أن تسبب خطرا علي أي شخص[١].

الجزء الثالث

قواعد عامة بشأن أجهزة الرفع

المادة ١١ : ١- تكون آلات الرفع وأجهزتها بما في ذلك وصلاتها ومثبتاتها ودعائمها:

(أ) متينة التركيب ومصنوعة من مواد جيدة النوع وذات مقاومة كافية وخالية من العيوب الظاهرة.

(ب) مصونة علي نحو سليم وصالحة للاستعمال.

٢- يكــون كل حبل يستعمل لرفع أو إنزال المواد أو يستعمل في التعليق من نوع مناسب وذا قوة احتمال كافية وخاليا من العيوب الظاهرة.

المادة ١٢ : ١- تفحص آلات الرفع وأجهزتها وتختبر بصورة كافية بمجرد إقامــتها فــي الموقــع وقبل استعمالها، ويعاد فحصها في مكانها علي فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية.

---

[١] انظــر د. عــبد الفــتاح مراد " شرح الاتفاقيات العربية الكبرى " ص ٨٥ وما بعدها .

٢- تجـري فحوص دورية لكل سلسلة وحلقة وخطاف وحلقة ربط وتوصيلة مفصلية وصناديق البكرات التي تستعمل لرفع أو إنزال المواد أو تعليقها.

المـادة ١٣ : ١- كل من يعمل علي ونش أو آلة رفع يجب أن يكون مؤهلا تأهيلا كافيا.

٢- لا يجـوز أن يعهد لأي شخص دون السن الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنـية بـإدارة أي آلـة رفـع، بما في ذلك آلات الرفع التي توضع علي السقالات، أو بإعطاء إشارات للقائم علي إدارة تلك الآلات.

المـادة ١٤ : ١- يتم التحقيق بطريقة مناسبة من حمل التشغيل المأمون لكل آلة رفع ولكل سلسلة وحلقة وخطاف وحلقة ربط وتوصيلة مفصلية وصناديق الكبرات التي تستعمل للرفع أو الإنزال أو كوسيلة للتعليق.

٢- يسـجل حمـل التشغيل المأمون بوضوح علي كل آلة رفع وعلي جميع المعدات المشارإليها في الفقرة السابقة.

٣- إذا كـان حمـل التشـغيل المأمون لآلة الرفع متغيرا، يبين كل من هذه الأحمال بوضوح والشروط التي يكون فيها تطبيقه مأمونا.

٤- لا يجوز تحميل أي جزء من آلة رفع أو أي من المعدات المشار إليها في الفقـرة ١ مـن هذه المادة أكثر من حمل التشغيل المأمون إلا إذا كانت الغاية من ذلك هي اختباره.

المـادة ١٥ : ١- تزود المحركات الكهربائية وتروسها ومعداتها ومحولاتها وأسلاكها والأجزاء الخطرة الأخرى من آلات الرفع بأجهزة الأمان الفعالة.

٢- تـزود أجهـزة الـرفع بوسائل تقلل إلي أدني حد خطر الهبوط المفاجئ للحمل.

٣- تـتخذ احتـياطات كافية تقلل إلي أدني حد الخطر الناشئ من الزحزحة المفاجئة لأي حمل معلق.

الجزء الرابع

قواعد عامة بشأن معدات السلامة والاسعافات الأولية

المـــادة ١٦ : ١- توضـــع جمـــيع معدات السلامة الشخصية اللازمة تحت تصرف العاملين في الموقع ويحافظ عليها في حالة تسمح لهم باستعمالها علي الفور.

٢- يلـــزم العمـــال باســـتعمال المعـــدات المتاحة لهم، ويتخذ صاحب العمل الخطـــوات المناســـبة لضمان حسن استعمال هذه المعدات من قبل الأشخاص المعنيين.

المـــادة ١٧ : عـــندما يـــؤدي العمل بالقرب من مكان يمكن أن يتعرض فيه العمـــال للغـــرق، يجب أن تتاح جميع المعدات اللازمة ويحافظ عليها جاهزة للاستعمال، وتتخذ جميع الخطوات اللازمة لإنقاذ أي شخص يتعرض للخطر علي الفور.

المـــادة ١٨ : تـــتخذ ترتيـــبات كافية لتوفير وسائل الاسعاف الأولي بسرعة لمعالجة جميع الاصابات التي يمكن أن تحدث أثناء العمل.

الجزء الخامس

أحكام ختامية

المـــادة ١٩ : ترسل التصديقات الرسمية علي هذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٢٠ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

٢- ويـــبدأ نفاذها بعد مضى إثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية.

٣- يبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ٢١ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي، فور تسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، بإخطار جميع الدول الأعضاء في هذه المنظمة بذلك، ويخطرها كذلك بتسجيل التصديقات التي ترسلها إليه فيما بعد دول أعضاء أخري في المنظمة.

المادة ٢٢ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات علي بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة

السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد إنقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة[١].

المادة ٢٣ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية عند انقضاء كل فترة عشر سنوات علي بدء نفاذها. وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة – شرح تفصيلي باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة "

المــادة ٢٤ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك[١] :

(أ) يســتتبع تصــديق دولـــة عضو علي الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونيا، وبغــض النظر عن أحكام المادة ٢٢ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابــتدأ من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية[٢] .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق علي الاتفاقية المراجعة.

المادة ٢٥ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

(١) انظــر د. عــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٩٨ وما بعدها

(٢) انظــر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى التاريخ والجغرافية العامة والعلوم المتصلة بهما " ص ٤٢ وما بعدها .

الباب الثانى

نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٤١ وحتى عام ١٩٦٠

تمهـــيد وتقســـيم :

سوف نتعرض فى هذا الباب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٤١ وحتى عام ١٩٦٠ وذلك فى الفصول التالية : .

الفصـــل الأول : الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابى .

الفصل الثانى : الاتفاقية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية .

الفصـــل الثالث : الاتفاقية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل[١] .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٠٣) بشأن حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢.

الفصل الخامس : الاتفاقية (رقم ١٠٥) لسنة ١٩٥٧ بشأن تحريم السخرة .

الفصـــل السادس : الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة[٢] .

الفصـــل الســـابع : الاتفاقية رقم (١١٥) لسنة ١٩٦٠ بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة .

---

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٦ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٧٥ وما بعدها .

الفصل الأول

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

الاتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٩ تموز/يوليه ١٩٤٨، في دورته الحادية والثلاثين تاريخ بدء النفاذ: ٤ تموز/يوليه ١٩٥٠، وفقا لأحكام المادة ١٥ [1]

إن المؤتمـــر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولـــي إلـــي الانعقـــاد في سان فرانسيسكو، وانعقد فيها في دورته الحادية والثلاثيـــن يـــوم ١٧ زيـــران/يونيه ١٩٤٨، وقد قرر أن يعتمد، علي شكل اتفاقـــية، مقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابـــي وهـــو موضـــوع البند السابع من جدول أعمال الدورة، وإذ يري أن ديـــباجة دســـتور منظمة العمل الدولية تعتبر "الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية" وســـيلة لتحسين أوضاع العمال ولإقرار السلام، وإذ يري أن إعلان فيلادلفيا قـــد أكـــد مجددا أن "حرية التعبير والحرية النقابية" شرطتان أساسيان لاطراد الـــتقدم، ولما كان مؤتمر العمل الدولي قد أقر بالإجماع، في دورته الثلاثين، المـــبادئ التـــي ينبغـــي أن تكون أساسا للتنظيم الدولي، وإذ يري أن الجمعية العامة للأمم المتحدة، في دورتها الثانية، قد تبنت هذه المبادئ ورجت منظمة العمل الدولية أن تواصل بذل كل ما في وسعها لكي يصبح في المستطاع عقد اتفاقـــية دولـــية أو عدة اتفاقيات دولية، يعتمد، في هذا اليوم التاسع من شهر

---

[1] حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع A.٩٤.XIV-Vol.١. Part ١، ص ٦٠١.

تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وثمانية وأربعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨":

الباب الأول

الحرية النقابية

المـــادة ١: يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بوضع الأحكام التالية موضع التنفيذ.

المـــادة ٢: للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء مـــا يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعـــد المـــنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

المـــادة ٣: ١. لمـــنظمات العمـــال وأصـــحاب العمـــل حق وضع دساتيرها وأنظمـــتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها.

٢. تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

المادة ٤: لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

المـــادة ٥: لمـــنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافـــية والانضمام إليها،كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلي منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

المـــادة ٦: تنطـــبق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية علي اتحادات منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية.

المـــادة ٧: لا يجــوز إخضـــاع اكتســـاب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتهـــا الحلافـــية للشخصـــية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية.

المـــادة ٨: ١- علي العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارســـة الحقـــوق المنصـــوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة.

٢- لا يجـــوز للقـــانون الوطنـــي، ولا للأســـلوب الـــذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المـــادة ٩: ١- تحـــدد القوانيـــن واللوائـــح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية علي القوات المسلحة والشرطة

٢- طـــبقا للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولـــية، لا يعتـــبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر علي أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المـــادة ١٠: فـــي هـــذه الاتفاقية، يراد بكلمة "منظمة" أية منظمة للعمال أو لأصـــحاب العمـــل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الباب الثاني

حماية حق التنظيم النقابي

المـــادة ١١: يـــتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقـــية نـــافذة إزاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية.

الباب الثالث

أحكام متنوعة

المـــادة ١٢: ١- في ما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور مـــنظمة العمـــل الدولـــية بصيغتها المعدلة بصك تعديل دستور منظمة العمل الدولـــية لعام ١٩٤٦، عدا الأقاليم المشار إليها في الفقرتين ٤ و ٥ من المادة المذكـــورة المعدلـــة علي النحو المذكور، يقوم كل عضو في المنظمة يصدق علي هذه الاتفاقية بإيداع المدير العام لمكتب العمل الدولي، لدي التصديق، أو في أقرب وقت ممكن بعده، بيانا يحدد فيه:

(أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تعيير .

(ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات .

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات .

(د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره.

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة (١) من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.

٣- لأي عضـــو، فـــي أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كليا أو جزئيا، أية تحفظـــات أوردها في إعلانه الأصلي عملا بالفقرات الفرعية (ب) و(ج) و(د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤- لأي عضـــو، فـــي أي حيـــن يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لأحكـــام المـــادة ١٦، أن يوجه إلي المدير العام إعلانا جديدا يدخل، علي أي

صـــعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها.

المـــادة ١٣: ١- حيــن تكــون المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية داخلة في اختصاصات الحكم الذاتي التي يملكها أي إقليم غير متروبولي، يجوز للعضو المســؤول عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم أن يوجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، بالاتفاق مع حكومة الإقليم المذكور، إعلانا يقبل به، باسم ذلك الإقليم، التزامات هذه الاتفاقية.

٢- يمكــن أن يوجـــه إلـــي المديـــر العام لمكتب العمل الدولي إعلانا بقبول التزامات هذه الاتفاقية:

(أ) أي اثنيـــن أو أكـــثر من أعضاء المنظمة، بصدد أي إقليم موضوع تحت سلطتهما أو سلطتهم المشتركة ، أو

(ب) أيـــة سلطة دولية تكون مسؤولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو بمقتضى أي حكم آخر، بصدد هذا الإقليم[١].

٣- يجـــب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي عملا بالفقرتين السابقتين من هذه المادة هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعنـــي دون تغيـــير أم رهـــنا بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكـــام الاتفاقـــية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.

٤- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، أن يتخلوا كليا أو جزئـــيا، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلي أي تغيير أشير إليه في أي إعلان سابق.

---

[١] انظـــر د. عبد الفتاح مراد كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى الثقافة العامة " ص ٥٢ وما بعدها.

٥. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لأحكام المادة ١٦، أن يوجهوا إلي المدير العـــام إعلانا يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق الاتفاقية.

الباب الرابع
أحكام ختامية

المـــادة ١٤: توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المـــادة ١٥: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدي المدير العام.

٢- ويـــبدأ نفاذهـــا بعـــد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

المادة ١٦: ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتـــب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فـــترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخري، وبعد ذلك يجوز

لـــه الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٧: ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات والتحفظات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علـــي المديـــر العـــام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصـــديق الموجهة إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المـــادة ١٨: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المـــتحدة بـــيانات كاملـــة عـــن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانســـحاب التـــي قـــام بتسجيلها ووفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المـــادة ١٩: لـــدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقـــدم مجلـــس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا حول سير تطبـــيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا[١].

المـــادة ٢٠: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك،

(أ) يســـتتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قـــيام هـــذا التصـــديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١٦ أعلاه، انسحابه

---

[١] انظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٧٤ وما بعدها .

الفـــوري مـــن هذه الاتفاقية، إذا ، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢- تظـــل هـــذه الاتفاقـــية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعـــول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح.

المـــادة ٢١: يكـــون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية[١].

الـــنص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمـــنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الحادية والثلاثين المنعقدة في سان فرانسيسكو والتي أعلن اختتامها في اليوم العاشر من تموز/يوليه ١٩٤٨ وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الحادي والثلاثين من آب/أغسطس ١٩٤٨.

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها ".

الفصل الثاني

الاتفاقية رقم (٩٨) بشأن مبادئ الحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ١ تموز/يوليه ١٩٤٩، في دورته الثانية والثلاثين
تاريخ بدء النفاذ: ١٨ تموز/يوليه ١٩٥١، وفقا لأحكام المادة ٨ [١]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم ٨ حزيران/يونيه ١٩٤٩، وقد استقر رأيه علي اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال دورته، ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وتسعة وأربعين، الاتفاقية التالية، التي ستدعي "اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩":

المادة ١: ١- توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.

٢- ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها:

(أ) جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم إلي نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية .

---

[١] حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع، Part ١ A.٩٤.XIV-Vol.١، ص ٦١١.

(ب) التوصـــل إلـــي فصـــل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخري بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل.

المـــادة ٢: ١- توفـــر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصـــرفات تمـــثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها .

سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها[١] .

٢- وعلـــي وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعني المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلي إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصـــحاب العمـــل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوســـائل علـــي قصـــد إخضـــاع هذه المنظمات لسلطان أصحاب العمل أو منظماتهم.

المـــادة ٣: حيـــثما دعـــت الضرورة إلي ذلك، تنشأ أجهزة توافق الظروف القومية علي هدف كفالة احترام حق التنظيم النقابي كما هو معرف في المواد السابقة.

المـــادة ٤: حيـــثما دعـــت الضرورة إلي ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف القومـــية علـــي هـــدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب الـــتفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال علي قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية.

المـــادة ٥: ١- تحـــدد القوانيـــن واللوائـــح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية علي القوات المسلحة والشرطة.

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

٢- طبقا للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر علي أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المادة ٦: لا تتناول هذه الاتفاقية شؤون الموظفين العموميين العاملين في إدارات الدولة، ولا يجوز تأويلها علي نحو يجعلها تجحف علي أي وجه بحقوقهم أو بأوضاعهم.

المادة ٧: توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٨: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدي المدير العام.

٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون فيه قد تم تسجيل صك تصديقه.

المادة ٩: ١- يجب أن تحدد الإعلانات التي توجه إلي المدير العام طبقا للفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو المعني بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تغيير .

(ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات .

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات .

(د) الأقالــيم التــي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره بانتظار دراسة أعمق للوضع فيها.

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزء لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.

٣- لأي عضــو، فــي أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كليا أو جزئيا، أية تحفظــات أوردها في إعلانه الأصلي عملا بالفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤- لأي عضــو، فــي أي حيــن يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لأحكــام المــادة ١١، أن يوجه إلي المدير العام إعلانا يدخل، علي أي صعيد آخــر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن بشأن أية أقاليم يحددها.

المــادة ١٠: ١- يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي عملا بالفقرتين ٤ أو ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولــية هــل ســتطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنا بإدخــال تغيــيرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات[1].

٢- للعضــو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يتخلوا كليا أو جزئــيا، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلي أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

٣- للعضــو أو الأعضــاء أو الســلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لأحكام المادة ١١، أن يوجهوا إلي

(١) أنظــر د . عــبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٤٥ وما بعدها .

المديــر العام إعلانا يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن انطباق هذه الاتفاقية.

المــادة ١١: ١- لأي عضــو صدق علي هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضــاء عشــر ســنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فــترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخري، وبعد ذلك يجوز لـــه الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٢: ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء مـــنظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علـــي المديــر العــام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصـــديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المــادة ١٣: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المــتحدة بــيانات كاملــة عــن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانســحاب التــي قــام بتســجيلها وفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المــادة ١٤: لــدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقــدم مجلــس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا حول سير

تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة ١٥: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١١ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبار من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢- تظل هذه الاتفاقية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح[١].

المادة ١٦: يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الثانية والثلاثين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم الثاني من تموز/يوليه ١٩٤٩.

وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الثامن عشر من آب/أغسطس ١٩٤٩.

---

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

الفصل الثالث

الاتفاقية رقم (١٠٠) بشأن المساواة في الأجور الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٥١، في دورته الرابعة والثلاثين
تاريخ بدء النفاذ: ٢٣ آيار/مايو ١٩٥٣،
طبقا لأحكام المادة ٦[١]

إن المؤتمـــر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه إلي الانعقاد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، وانعقد في دورته الرابعة والثلاثين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٥١ ،وقد انتهي إلي قرار بشأن اعتماد مقترحات معينة بصدد مبدأ مساواة العمـــال والعـــاملات فـــي الأجر لدي تساوي قيمة العمل ، الذي يشكل البند الســـابع في جدول أعمال الدورة ،ولما كان قد قرر أن تصاغ هذه المقترحات فـــي شـــكل اتفاقية دولية ، يعتمد في هذا اليوم ، التاسع والعشرين من شهر حزيـــران/يونـــيه مـــن العام ١٩٥١ ، الاتفاقية التالية، التي يطلق عليها اسم اتفاقية المساواة في الأجور لعام ١٩٥١:

المادة ١: في مصطلح هذه الاتفاقية :

(أ) تشـــمل كلمة "أجر" الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضـــات الأخـــرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدا أو عينا، لقاء استخدامه له .

---

[١] حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع A.٩٤.XIV-Vol.١. Part ١، ص ١٦١.

(ب) تشـــير عـــبارة "مســـاواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل" إلي معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس.

المادة ٢ : ١- علي كل عضو أن يعمل، بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديــه فـــي تحديـــد معـــدلات الأجور، علي جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعـــاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق.

٢- يمكن تطبيق هذا المبدأ بإحدى الوسائل التالية :

(أ) القوانين أو الأنظمة الوطنية، أو

(ب) أي نظام لتحديد الأجور يقرره القانون أو يقره، أو

(ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال، أو

(د) أي مزيج من هذه الوسائل.

المادة ٣: ١- تتخذ تدابير لتشجيع التقويم الموضوعي للوظائف علي أساس مـــا تســـتلزمه من عمل، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير تطبيق هذه الاتفاقية[١].

٢- يمكـــن أن يـــتم تحديـــد الأساليب التي تتبع في هذا التقويم إما بقرارات تتخذها السلطات المختصة بتحديد معدلات الأجور، وإما بقرارات تتفق عليها الأطراف المتعاقدة حين يتم حديد معدلات الأجور باتفاقات جماعية.

٣- لا يعتـــبر مخالفـــة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قـــيمة العمل أن توجد فروق بين معدلات الأجور تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقا في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقويم الموضوعي المشار إليه.

---

[١] انظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٨٥ وما بعدها .

المـــادة ٤ : علـــي كـــل عضو أن يتعاون، بالطريقة المناسبة، مع منظمات أصـــحاب العمل والعمال المعنية من أجل وضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التنفيذ.

المـــادة ٥ : ترســـل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي الذييقوم بتسجيلها.

المـــادة ٦ : لا تلـــزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك صديقهم لها لدي المدير العام.

٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين.

١-وبعـــد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المـــادة ٧ : ١- يجـــب أن تحدد الإعلانات الموجهة إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي عملا بالفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي يتعهد العضو المعني بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية فيها دون تغيير،

(ب) الأقالـــيم التي يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية فيها مع تغييرات، مع إيضاح تفاصيل هذه التغييرات،

(ج) الأقالـــيم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع بيان أسباب عدم الانطباق في هذه الحالات،

(د) الأقاليم التي يتحتفظ باتخاذ قرار بشأنها ريثما يستكمل النظر في أمرها.

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق ويكون لها مثل آثاره.

٣- لكـــل عضـــو، فـــي أي حين، بإعلان لاحق، أن يلغي كليا أو جزئيا أية تحفظـــات أوردها في تصريحه الأصلي استنادا إلي الفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤- لكل عضو، خلال أية فترة يجوز خلالها الانسحاب من هذه الاتفاقية وفقا لأحكـــام المادة ٩، أن يوجه إلي المدير العام إعلانا جديدا يدخل أية تغييرات جديـــدة علـــي مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها.

المـــادة ٨: ١- يجـــب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلي المدير العام لمكتب العمـــل الدولي عملا بالفقرتين ٤ و ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولـــية هـــل ســـتطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنا بإدخـــال تغيـــيرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها فيجب أن تحدد تفاصيل هذه التغييرات.

٢- للعضـــو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يبلغوا المدير العـــام في أي حين، بإعلان لاحق، التخلي جزئيا أو كليا عن حق اللجوء إلي أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

٣- للعضـــو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، خلال أية فترة يجـــوز خلالها الانسحاب من هذه الاتفاقية وفقا لأحكام المادة ٩، أن يوجهوا إلـــي المديـــر العام إعلانا جديدا يدخل أية تغييرات جديدة علي مضامين أي إعلان سابق ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق هذه الاتفاقية.

المـــادة ٩: ١- لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشـــر ســـنوات علي بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلي المدير العام لمكتب العمـــل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كـــل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال سنة من انقضاء فترة السـنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هــذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخري، وبعد ذلك يجوز له الانسـحاب مــن هــذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عيها في هذه المادة.

المادة ١٠ : ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء مــنظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علــي المدير، العام حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية[١].

المــادة ١١: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المـتحدة بـيانات كاملــة عــن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسـحاب التـي قـام بتسـجيلها وفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٢ : يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بــتقديم تقريــر إلي المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مســألة ضــرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

---

[١] انظــر د. عــبد الفــتاح مــراد " التشــريعات البرلمانــية فى الدول العربية والمســتويات الدولــية – دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٧٤ وما بعدها .

المـــادة ١٣: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هــذا التصـــديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه، انسحابه الفوري مـــن هذه الاتفاقية، إذا، ومتي أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء[1].

٢- تظـــل هـــذه الاتفاقـــية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعـــول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح.

المـــادة ١٤ : يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجـــية. الـــنص الـــوارد أعـــلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الرابعة والثلاثين المنعقدة في جنيف، والتي أعلن اختتامها في اليوم التاسع والعشرين من شهر حزيران/يونيه ١٩٥١[2] .

وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الثاني من آب/أغسطس ١٩٥١.

---

[1] انظـــر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى التاريخ والجغرافية العامة والعلوم المتصلة بهما " ص ٦٣ وما بعدها .

[2] انظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٨٦ وما بعدها .

الفصل الرابع

الاتفاقية رقم (١٠٣) بشأن حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢ [١]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه ، مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف ،

حيث عقد دورته الثالثة والخمسين في ٤ حزيران/ يونيه ١٩٥٢ ؛

وإذ قـرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية الأمومة ، وهي موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ عزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ؛

يعـتمد في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران/ يونيه عام أثنين وخمسين وتسـعمائة ألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢ ؛

المـادة ١: ١- تنطـبق هذه الاتفاقية على النساء المستخدمات في المنشآت الصـناعية وعلـى النساء المستخدمات في الأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية ، بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن .

٢- فـي مفهـوم هذه الاتفاقية ، تشمل عبارة " المنشآت الصناعية " المنشآت العامة والخاصة وجميع فروعها ، وتدخل ضمنها بصورة خاصة :

(أ) المـناجم والمحاجـر وغير ذلك من أعمال استخراج المواد المعدنية من باطن الأرض .

(ب) المنشـآت التـي يتم فيها تصنيع منتجات ، أو تعديلها ، أو تنظيفها، أو إصـلاحها ، أو زخرفـتها ، أو صـقلها ، أو إعدادها للبيع ، أو تفتيتها ، أو

---

[١] بدأ نفاذ هذه الاتفاقية ٧ أيلول / سبتمبر ١٩٥٥ .

إتلافهـا ، والمنشـآت التـي يتم فيها تحويل المواد ، بما في ذلك بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الطاقة الكهربائية أو القوى المحركة بأنواعها المختلفة .

(ح) المنشـآت العاملة في مجال البناء وأشغال الهندسة المدنية ، بما في ذلك التشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم .

(د) المنشـآت العاملة في مجال نقل الركاب أو السلع بالبر أو السكك الحديدية أو الـبحر ، أو الممـرات المائـية الداخلية ، أو الجو ، بما في ذ لك مناولة البضائع في الأحواض وعلى الأرصفة والمرافئ والمخازن والمطارات .

٣- فـي مفهوم هذه الاتفاقية ، تشمل عبارة " الأعمال غير الصناعية " جميع الأعمـال التي تنفذ في المنشآت أو المؤسسات العامة أو الخاصة التالية ، أو التي ترتبط بها :

(أ) المؤسسات التجارية[1] .

(ب) إدارات البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية .

(ج) المؤسسـات والإدارات التـي يؤدي الأشخاص المستخدمون فيها أعمالا مكتبية أساساً .

(د) المؤسسات الصحفية .

(هـ) الفنادق والنزل والمطاعم والأندية والمقاهي وغيرها من الأماكن التي تقدم فيها المرطبات .

(و) مؤسسات علاج ورعاية المرضى والعجزة والمعوزين والأيتام .

(ز) المسارح وأماكن اللهو العامة .

(ح) العمل المنزلي بأجر في المنازل الخاصة .

---

[1] انظـر د. عـبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولـية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومسـتويات التحكيم الدولى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

وأي أعمال غير صناعية أخرى قد تقرر السلطة المختصة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها .

٤- فـــي مفهـــوم هـــذه الاتفاقية ، تشمل عبارة " الأعمال الزراعية " جميع الأعمال التي تنفذ في المنشآت الزراعية ، بما فيها المزارع والمنشآت الكبيرة للتصنيع الزراعي .

٥- كلما كان هناك شك فيما إذا كانت هذه الاتفاقية تنطبق على منشأة أو على فـــرع من فروعها ، أو على مهنة ، تفصل السلطة المختصة في هذه المسألة بعـــد التشـــاور مـــع المنظمات المعنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال ، إن وجدت .

٦- يجـــوز للقوانيـــن أو اللوائـــح الوطنية أن تستبعد من نطاق انطباق هذه الاتفاقـــية المنشـــآت التـــي لا يستخدم فيها سوى أفراد أسرة صاحب العمل ، حسب تعريفهم في هذه القوانين أو اللوائح .

المـــادة ٢ : فـــي مفهوم هذه الاتفاقية ، تعني كلمة " امرأة " أي امرأة بغض الـــنظر عـــن سنها أو جنسيتها أو عرقها أو معتقدها ، متزوجة كانت أو غير مـــتزوجة ، وتعنـــي كلمة "طفل " ، أي طفل ، سواء كان والداه متزوجين أو غير متزوجين .

المادة ٣ : ١- تحق إجازة أمومة لكل امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية وتبرز شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للوضع .

٢- لا يجـــوز أن تقـــل مـــدة إجـــازة الأمومة عن أثنى عشر أسبوعا ، وأن تتضمن فترة إجازة إلزامية بعد الوضع .

٣- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية مدة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع ، علـــى ألا تقل بأي حال عن ستة أسابيع ؛ ويجوز أن يؤخذ الجزء المتبقي من إجمالي فترة إجازة الأمومة قبل التاريخ المحتمل للوضع أو عقب انتهاء فترة

الإجـازة الإلزامـية ، أو أن يؤخذ جزء من هذا المتبقي قبل التاريخ المحتمل للوضـع وجـزؤه الآخر عقب انتهاء فترة الإجازة الإلزامية ، حسبما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية .

٤- تمـد الإجـازة التـي تؤخـذ قبل التاريخ المحتمل للوضع بمقدار المدة المنقضـية بيـن الـتاريخ المحتمل للوضع وتاريخ حدوثه فعلا ، ولا يجوز تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع لهذا السبب .

٥- تقضـي القوانيـن أو اللوائح الوطنية بمنح إجازة إضافية قبل الوضع في حالـة الإصـابة بمرض يثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الحمل ، ويجوز أن تحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة .

٦- تعطى المرأة ، في حالة إصابتها بمرض يثبت بشهادة طبيه أنه ناجم عن الوضـع ، الحـق في مد إجازتها اللاحقة للوضع ، ويجوز أن تحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة .

المـادة ٤ : ١- يحـق للمرأة أن تتلقى إعانات نقدية وطبية أثناء تغيبها عن عملها في إجازة أمومة وفقاً لأحكام المادة ٣ .

٢- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية معدل الإعانة النقدية بحيث تكون كافية لإعالتها وإعالة طفلها بصورة كاملة وصحية وفقا لمستوى معيشة لائق .

٣- تتضـمن الإعانـات الطبـية الرعاية التي تقدمها القابلات المؤهلات أو ممارسـو الطب العام قبل الوضع ، وأثناء الوضع وبعده ، وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة وتحترم حرية اختيار الطبيب وحرية الاختيار بين مستشفى عام أو مستشفى خاص

٤- تقـدم الإعانـات الـنقدية والطبـية إما بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الإجـباري وأمـا من الأموال العامة ؛ وتقدم هذه الإعانات في كلتا الحالتين بوصفها حقا قانونياً لجميع النساء اللاتي يستوفين الشروط المقررة .

٥- تعطى النساء اللاتي لا تحق لهن هذه الإعانات قانوناً إعانات مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية ، إذا كن يستوفين الشروط المتعلقة بوسائل التعيش .

٦- إذا كانت الإعانات النقدية التي تقدم بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الإجباري تحدد على أساس الكسب السابق ، لا يجوز أن يقل معدلها عن ثلثي كسب المرأة السابق الذي تحسب على أساسه هذه الإعانات .

٧- تدفع أي اشتراكات مستحقة بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الإجباري يقدم إعانات أمومة ، وأي ضرائب تحتسب على أساس جداول الأجور وتستقطع لأغراض تقديم هذه الإعانات ، لجميع الرجال والنساء المستخدمين في المنشآت المعنية ، دون تمييز على أساس الجنس ، وذلك سواء كان يدفعها صاحب العمل والمستخدمين أو صاحب العمل وحده .

٨- لا يجوز بأي حال أن يكون صاحب العمل مسؤولاً ، على حدة ، عن تكاليف الإعانات المستحقة للنساء العاملات لديه[1] .

المادة ٥ : ١- تمنح المرأة التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن العمل لهذه الغاية لفترة أو فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية .

٢- تعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل وتدفع أجورها على هذا الأساس في الحالات التي تخضع فيها هذه المسألة للقوانين أو اللوائح أو تنظم بموجبها ؛ أما إذا كانت هذه المسألة خاضعة للاتفاقات الجماعية ، فتحدد الشروط بموجب الاتفاق ذي الصلة .

---

[1] انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٦٣ وما بعدها .

المادة ٦ : إذا تغيبت امرأة عن عملها في إجازة أمومة وفقا لأحكام المادة ٣ مــن هــذه الاتفاقــية ، لا يجوز قانوناً لصاحب عملها أن ينذرها بفصلها من عملهــا أثناء هذا التغيب ، أو أن يرسل إليها إنذاراً بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيب .

المــادة ٧ : ١- يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية أن تستبعد من نطاق انطباقها ، بإعلان ترفقه بتصديقها :

(أ) فئات معينة من الأعمال غير الصناعية .

(ب) الأعمال التي تتخذ في المنشآت الزراعية باستثناء المزارع .

(ج) العمل المنزلي بأجر في المنازل الخاصة .

(د) العاملات بأجر في منازلهن .

(هـ) المنشآت العاملة في مجال نقل الركاب أو السلع بالبحر .

٢- تحــدد الدولــة العضــو في الإعلان المرفق بتصديقها فئات الأعمال أو المنشآت التي تعتزم اللجوء إلى أحكام الفقرة ١ من هذه المادة بشأنها .

٣- يجــوز لأي دولــة عضو قدمــت إعلاناً من هذا النوع أن تلغيه كلياً أو جزئياً ، في أي وقت ، بإعلان لاحق .

٤- تبيــن كــل دولــة عضو يسرى لديها إعلان قدم وفقا للفقرة ١ من هذه المــادة، فــي تقاريــرها الســنوية عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وضع قوانينها وممارســتها فيما يتعلق بالأعمال أو المنشآت التي تنطبق عليها الفقرة ١ من هــذه المادة بموجب الإعلان المذكور ، وتبين أيضا في التقارير إلى أي مدى تم تطبيق أو يعتزم تطبيق هذه الاتفاقية على هذه الأعمال أو المنشآت .

٥- يقــدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر ، بعد انقضاء خمس ســنوات علــى بــدء نفــاذ هــذه الاتفاقــية ، تقريراً خاصاً عن تطبيق هذه

الاســتثناءات يتضمن ما يراه ، مناسبا من مقترحات لتشجيع اتخاذ إجراءات بهـ الشأن .

المــادة ٨ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المــادة ٩ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقها .

٢- يبدأ نفاق الاتفاقية بعد مضي أثنى عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي أثنى عشر شهراً من تسجيل تصديقها .

المــادة ١٠: ١- تحدد الإعلانات التي ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولــي وفقــاً للفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية ، ما يلي:

(أ) الأقاليم التي تتعهد الدولة العضو المعنية بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها دون تعديل .

(ب) الأقالــيم التــي تتعهد الدولة العضو المعنية بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها بعد إدخال بعض التعديلات ، وتعطي كذلك تفاصيل هذه التعديلات .

(ج) الأقالــيم التــي لا يمكــن تطبــيق الاتفاقية عليها ، وأسباب عدم إمكان تطبيقها.

(د) الأقالــيم التــي ترجــئ الدولة العضو المعنية اتخاذ قرار بشأنها ، ريثما تستكمل دراسة موقفها بصدد هذه الأقاليم .

٢- تعتــبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق ، وتكون لها نفس قوته .

٣- يجوز لكل دولة عضو، أن تلغي في أي وقت بإعلان لاحق كلياً أو جزئياً، أي تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي بمقتضى الفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة .

٤- يجوز لأي دولة عضو أن ترسل إلى المدير العام ، في أي وقت يمكن فيه نقض الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١٢ ، إعلاناً يغير ، على أي وجه آخر، مضمون أي إعلان سابق ، ويعرض الوضع الراهن بالنسبة للأقاليم المذكورة.

المادة ١١ : ١- تبين الإعلانات التت يبلغ بها المدير العام لمكتب العمل الدولي وفقاً للفقرتين ٤ و ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية ، ما إذا كانت أحكام هذه الاتفاقية ستطبق في الأقاليم المعنية دون تعديل أو ببعض التعديلات ؛ وتعطي هذه الإعلانات ، في الحالة التالية ، تفاصيل هذه التعديلات[1] .

٢- يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء المعنية أو السلطة الدولية المعنية، في أي وقت ، أن تتنازل كليا أو جزئياً ، بإعلان لاحق ، عن الحق في اللجوء إلى أي تعديل ذكرته في اعلان سابق .

٣- يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء المعنية أو السلطة الدولية المعنية ، قي أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقا لأحكام المادة ١٢ ، أن ترسل إلى المدير العام إعلانا يغير ، على أي وجه آخر ، مضمون أي إعلان سابق ، يعرض الوضع الراهن بالنسبة لتطبيق هذه الاتفاقية .

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ١٢: ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعــد انقضـــاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتــب العمــل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كــل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة فــي الفقــرة الســابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المــادة ١٣: ١- يخطــر المديــر العــام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضــاء فــي منظمة العمل الدولية بتسجيل كافة التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يســترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، عند إخطارها بتســجيل التصــديق الثاني الذي أبلغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المــادة ١٤: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المــتحدة بالتفاصــيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكام المواد .

الســابقة ، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المــادة ١٥: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأي ذلــك ضروريا ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان

هـــناك مـــا يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٦: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يســـتتبع تصـــديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة قانوناً ، وبغض الـــنظر عن أحكام المادة ١٢ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

٢- تظـــل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة[1] .

المادة ١٧: النصان الإنجليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[1] انظـــر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الضرائب فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

الفصل الخامس

الاتفاقية رقم (١٠٥) بشأن تحريم السخرة

أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٥٧، في دورته الأربعين
تاريخ بدء النفاذ: ١٧ كانون الثاني/يناير ١٩٥٩، وفقا لأحكام المادة ٤ [١]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولـي إلـي الانعقـاد فـي جنيف، وانعقد فيها في دورته الأربعين يوم ٥ حزيـران/يونـية ١٩٥٧، وقـد نظر في موضوع السخرة، الذي يشكل البند الـرابع من جدول أعمال دورته، وقد أحاط علما بأحكام اتفاقية السخرة لعام ١٩٣٠، وبعـد أن لاحـظ أن الاتفاقية الخاصة بالرق، المعقودة عام ١٩٢٦، تـنص علي وجوب اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحؤول دون تحول عمل السـخرة أو العمـل القسري إلي ظروف تماثل ظروف الرق، وأن الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، المعقودة عام ١٩٥٦، تنص علي التحريم الكلي لإسار الدين والقنانة، وبعد أن لاحظ أن الاتفاقية الخاصة بحماية الأجور، المعقودة عام ١٩٤٩، تنص علي وجـوب دفـع الأجـور في مواعيد منتظمة وتحظر أساليب الدفع التي تحرم العـامل مـن أية قدرة صادقة علي ترك عمله، وقد استقر رأيه علي اعتماد مقـترحات إضافية بشأن تحريم بعض أشكال السخرة أو العمل القسري التي تشـكل انـتهاكا لحقـوق الإنسان التي استهدفها ميثاق الأمم المتحدة وحددها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل

---

[١] حقـوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع A.٩٤.XIV-Vol.١, Part ١، ص ٣١٨.

اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران/يونيه عام ألــف وتسعمائة وسبعة وخمسين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية تحريم السخرة، لعام ١٩٥٧":

المــادة ١ : يــتعهد كــل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بحظــر أي شــكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه:

(أ) كوســيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب علي اعتناق آراء سياسية أو آراء تــتعارض مذهبــيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القــائم، أو علــي التصــريح هذه الآراء، أو (ب) كأسلوب لحشد اليد العاملة واســتخدامها لأغــراض التنمية الاقتصادية، أو(ج) كوسيلة لفرض الانضباط علــي العمال، أو (د) كعقاب علي المشاركة في إضرابات، أو (هــ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني.

المادة ٢ : يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية علي اتخــاذ تدابــير فعالــة لكفالــة الإلغاء الفوري الكامل لعمل السخرة أو العمل القسري علي النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية[1].

المــادة ٣ : ترســـ الصكوك الرسمية لتصديق هذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المــادة ٤ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجلت صكوك تصديقهم لها لدي المدير العام.

٢- ويــبدأ نفــاذ هــذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون المدير العام فيه قد سجل صكي تصديق عضوين.

---

[1] انظــر د. عــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٥٣ وما بعدها .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء أي عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المـــادة ٥ : ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها بعد انقضاء عشـــر سنوات علي بدء نفاذها الأصلي، وذلك بوثيقة ترسل إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يبدأ نفاذ مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنةٍ من التاريخ الذي سجل فيه.

٢- كـــل عضو صدق هذه الاتفاقية ثم لم يمارس، خلال السنة التالية للسنوات العشـــر المذكـــورة فـــي الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المـــادة، يظـــل مرتـــبطا بهـــا لفـــترة عشر سنوات أخري، وبعدئذ يجوز له الانســـحاب مـــن هـــذه الاتفاقـــية لـــدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تالية وبالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المـــادة ٦: ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء مـــنظمة العمـــل الدولـــية بتسجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب الواردة إليه من قبل أعضاء المنظمة.

٢- علـــي المديـــر العـــام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيله صك التصـــديق الثانـــي الوارد إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المـــادة ٧: يقـــوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المـــتحدة بكامل التفاصيل المتعلقة بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التـــي قـــام بتسجيلها طبقا لنصوص المواد السابقة، كيما يسجلها بدوره طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المـــادة ٨ : يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بـــتقديم تقريـــر إلي المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس

مســألة ضــرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المــادة ٩: ١- إذا حــدث أن اعتمد المؤتمر العام اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هــذا التصــديق، انسحاب العضو المذكور من هذه الاتفاقية فورا، وبصرف الــنظر عــن أحكــام المــادة ٥ أعلاه، إذا، ومتي أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول[1] .

(ب) وتصــبح هــذه الاتفاقــية، اعتــبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

(ج) وتظــل هــذه الاتفاقية علي أي حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعــول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح.

المــادة ١٠: يكــون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

الــنص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمــنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الأربعين المنعقدة في جنيف والتــي أعلــن اختــتامها في اليوم السابع والعشرون من شهر حزيران/يونيه ١٩٥٧.

وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الرابع من تموز/يوليه ١٩٥٧.

---

[1] **انظــر د. عــبد الفــتاح مــراد " شــرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية "** ص ٧٨ وما بعدها .

الفصل السادس

الاتفاقية رقم (١١١)

بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٥٨، في دورته الثانية والأربعين
تاريخ بدء النفاذ: ١٥ حزيران/يونيه ١٩٦٠، طبقا لأحكام المادة ٨ [١]

إن المؤتمـر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولـي إلـي الانعقاد في جنيف، وانعقد في دورته الثانية والأربعين يوم ٤ حزيـران/يونـيه ١٩٥٨، وقد انتهي إلي قرار بشأن اعتماد مقترحات معينة بصدد التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، الذي يشكل البند الرابع من جدول أعمـال الدورة، ولما كان قد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولـية، وإذ يضـع فـي اعتـباره أن إعلان فيلادلفيا يؤكد أن للبشر جميعا، بصـرف الـنظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس، الحق في العمل من أجل رفاهيـتهم الماديـة وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمـن الاقتصـادي وتكافؤ الفرص، وإذ يضع في اعتباره أيضا أن التمييز يشـكل انتهاكا للحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، يعـتمد فـي هذا اليوم، الخامس والعشرين من شهر حزيران/يونيه من العام ١٩٥٨، الاتفاقـية التالـية، التـي يطلق عليها اسم "اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨":

---

[١] حقـوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع A.٩٤.XIV-Vol.١, Part١، ص ١٣٢ .

المادة ١ : ١- في مصطلح الاتفاقية، تشمل كلمة "تمييز" :

(أ) أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم علي أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة علي صعيد الاستخدام أو المهنة[1] .

(ب) أي ضرب آخر من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة علي صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، إن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة.

٢- لا يعتبر تمييزا أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنيا علي أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

٣- في مصطلح هذه الاتفاقية، تشمل كلمتا "الاستخدام" و "المهنة" مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه.

المادة ٢: يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بأن يضع ويطبق سياسة وطنية تهدف، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، إلي تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة علي صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء علي أي تمييز في هذا المجال.

المادة ٣ : يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بالعمل، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، علي :

---

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٨٥ وما بعدها .

(أ) كسب مؤازرة منظمات أصحاب العمل والعمال وغيرها من الهيئات المناسبة بغية تيسير تقبل هذه السياسة والأخذ بها .

(ب) إصدار قوانين والنهوض ببرامج تربوية تستهدف ضمان تقبل هذه السياسة والأخذ بها .

(ج) إلغاء أية أحكام تشريعية وتعديل أية أحكام أو أعراف إدارية لا تتفق مع هذه السياسة .

(د) انتهاج هذه السياسة في ما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة للسلطات الوطنية .

(هـ) كفالة مراعاة هذه السياسة في أنشطة إدارات التوجيه المهني والتدريب المهني والتوظيف التابعة للسلطات الوطنية .

(و) تضمين تقاريره السنوية عن تطبيق الاتفاقية بيانا بالتدابير المتخذة طبقا لهذه السياسة وبالنتائج التي أسفرت عنها .

المادة ٤ : لا تعتبر من قبيل التمييز أية إجراءات تتخذ إزاء شخص يقوم ، أو يشتبه عن حق بقيامه، بأنشطة ضارة بأمن الدولة، علي أن يكون لهذا الشخص حق التظلم أمام هيئة مختصة أنشئت طبقا للأساليب المتبعة في البلد.

المادة ٥ : ١- لا تعتبر من قبيل التمييز تدابير الحماية الخاصة أو المساعدة الخاصة المنصوص عليها في اتفاقيات أو توصيات أخري اعتمدها مؤتمر العمل الدولي.

٢- لكل عضو، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، أن يعتبر أن أية تدابير خاصة أخري ليست تمييزية إذا كان هدفها مراعاة المتطلبات الخاصة بأشخاص يعتبرون عموما، بسبب جنسهم أو سنهم أو عجزهم أو مسؤولياتهم العائلية أو وضعهم الاجتماعي أو الثقافي أو ما ذلك، في حاجة إلي حماية أو مساعدة خاصة.

المادة ٦ : يتعهد كل عضو يصدق هذه الاتفاقية بأن يطبقها علي الأقاليم غير المستقلة التابعة له.

المـــادة ٧ : ترســـل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٨ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك تصديقهم لها لدي المدير العام.

٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المـــادة ٩: ١- لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشـــر ســـنوات علي بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلي المدير العام لمكتب العمـــل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كـــل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال سنة من انقضاء فترة الســـنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هـــذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخري، وبعد ذلك يجوز له الانســـحاب مـــن هـــذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٠ : ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء مـــنظمة العمل الدولية بتسجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علـــي المدير العام، حير يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل التصديق الثاني الموجه إليه، أن يستر عي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١١ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المـتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسـجيلها وفقـا للمـواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٢ : يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بـتقديم تقريـر إلي المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسـألة ضـرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا[١].

المــادة ١٣: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هـذا التصـديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه، انسحاب الفوري مـن هذه الاتفاقية، إذا، ومتي أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

---

[١] انظـر د. عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

٢- تظـــل هـــذه الاتفاقـــية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعــول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح[١].

المـــادة ١٤ : يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

الـــنص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمـــنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الثانية والأربعين المنعقدة في جنـــيف والتـــي أعلـــن اختـــتامها فـــي الـــيوم السادس والعشرين من شهر حزيران/يونيه ١٩٥٨[٢].

وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الخامس من تموز/يوليه ١٩٥٨.

---

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى العلوم الاجتماعية – وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٤٢ وما بعدها .

(٢) أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٦٣ وما بعدها .

الفصل السابع

الاتفاقية رقم (١١٥) بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة [1]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف ، حيث عقد دورته الرابعة والأربعين في أول حزيران/ يوشيه ١٩٦٠ ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية العمال من الإشعاعات المؤينة ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ؛

يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/ يونيه عام ستين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الحماية من الإشعاعات ١٩٦٠ ؛

الجــزء الأول

أحكــام عــامة

المــادة ١ : يتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية ، يصدق على هــذه الاتفاقــية ، بــأن يعطــيها قوة النفاذ عن طريق القوانين أو اللوائح أو مجموعــة القواعــد الآتي يجري عليها العمل أو أية وسائل أخرى ملائمة . وعلى السلطات المختصة ، في تطبيقها لأحكام هذه الاتفاقية ، أن تتشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعاملين .

المــادة ٢ : ١- تنطــبق هذه الاتفاقية على جميع أوجه النشاط التي تنطوي على تعرض العاملين من خلال عملهم لإشعاعات مؤينة .

---

[1] بدأ نفاذ الاتفاقية في ١٧ حزيران / يونيه ١٩٦٢ .

٢- لا تنطبق هذه الاتفاقية على المواد المشعة ، سواء في الأوعية المحكمة أو غير المحكمة ، ولا على الأجهزة المولدة للإشعاعات المؤينة ، والتي تستثنى- نظراً للكميات المحدودة من الإشعاعات المؤينة التي يمكن أن تصدر عن هذه المواد أو الأجهزة ، من أحكام هذه الاتفاقية عن طريق إحدى وسائل إنفاذ الاتفاقية المذكورة في المادة ١.

المادة ٣ : ١- تتخذ- في ضوء المعلومات المتوفرة في الوقت الحاضر- جميع الخطوات المناسبة لكفالة حماية العاملين حماية فعالة فيما يختص بصحتهم وبسلامتهم من الإشعاعات المؤينة .

٢- تتخذ جميع القواعد والإجراءات اللازمة لهذا الغرض ، وتتاح الإحصاءات الأساسية للوقاية الفعالة[١] .

٣- لكفالة هذه الوقاية الفعالة :

(أ) تتمشى الإجراءات الخاصة بوقاية العاملين من الإشعاعات المؤينة التي تتخذها الدولة العضو مع أحكام هذه الاتفاقية بعد التصديق عليها .

(ب) على العضو المعني أن يعدل- في أقرب وقت ممكن عمليا- الإجراءات التي سبق اتخاذها قبل التصديق على الاتفاقية، حتى تتمشى مع أحكامها ، وعليه أن يعمل على تديل غيرها من الإجراءات الأخرى القائمة وقت التصديق على الاتفاقية .

(ج) على العضو المعني أن يوافي المدير العام لمكتب العمل الدولي عند التصديق على الاتفاقية ببيان يوضح فيه طريقة تطبيق أحكام الاتفاقية وفئات

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٣٥ وما بعدها .

العامليـــن الذين تطبق عليهم ، وأن يوضح في تقريره عن تطبيق الاتفاقية أي تقدم يحققه في هذا الأمر مستقبلا .

(د) يقـــدم مجلـــس إدارة مكتب العمل الدولي ، بعد انقضاء ثلاث سنوات من تـــاريخ دخول الاتفاقية دور التنفيذ ، تقريراً بشأن تطبيق الفقرة الفرعية (ب) مـــن هـــذه الفقرة متضمنا ما قد يراه ، مناسبا من مقترحات بشأن المزيد من الإجراءات في هذا الشأن .

الجـــزء الـــثاني

إجـــراءات الوقـــاية

المـــادة ٤ : تنظم وتدار أوجه النشاط المشار إليها في المادة ٢ ، بحيث توفر الوقاية الموضحة في هذا الجزء من الاتفاقية .

المـــادة ٥ : يبذل كل جهد للحد من تعريض العاملين للإشعاعات المؤينة إلى أدنـــى حـــد ممكن عمليا . وعلى جميع الأطراف المعنية أن تتجنب تعريض العاملين للإشعاع إذا كان مثل هذا التعريض غير ضروري .

المـــادة ٦ : ١- يحدد ، طبقا للجزء الأول من هذه الاتفاقية وبالنسبة لمختلف فئات

العامليـــن ، أقصى حد يسمح به من جرعات الإشعاعات المؤينة التي قد تشع إلـــى الجســـم عـــن طريق مصادر خارجية أو داخلية ، وكذلك الحد الأقصى المسموح به- من كميات المواد المشعة التي يمكن أن تؤخذ في الجسم .

٢- يظل هذا الحد الأقصى المسموح به من الجرعات والكميات محلاً لإعادة النظر دوما في ضوء المعلومات الجارية .

المـــادة ٧ : ١- تحـــدد طـــبقا للمـــادة ٦ المستويات الملائمة للعاملين الذين يشتغلون بشكل مباشر في عمل إشعاعي ، والذين :

(أ) يبلغون ١٨ سنة فأكثر

(ب) دون سن ١٨.

٢- يحظر اشتغال أي عامل دون ١٦ سنة في عمل يتضمن تعرضا لإشعاعات .

المادة ٨ : تحدد طبقا للمادة ٦ مستويات ملائمة للعاملين الذين لا يشتغلون بشكل مباشر في عمل إشعاعي ، ولكنهم يبقون أو يمرون في مكان قد يتعرضون فيه لإشعاعات مؤينة أو مواد مشعة .

المادة ٩ : ١- تستخدم التحذيرات الملائمة لتوضيح وجود أخطار من إشعاعات مؤينة .

ويجب أن يزود العاملون بأية معلومات ضرورية في هذا الشأن .

٢- يجب أن تعطى لجميع العاملين المشتغلين مباشرة في عمل إشعاعي - قبل استخدامهم وفي أثنائه- التعليمات الكافية والخاصة بالاحتياطات الواجب اتخاذها حماية لصحتهم وسلامتهم ، وكذلك الأسباب الداعية لذلك .

المادة ١٠ : تقضي القوانين واللوائح التنبيه- بطريقة تنص عليها - عن الأعمال التي يمكن أن تتضمن تعرض العاملين للإشعاعات المؤينة في سياق عملهم .

المادة ١١ : تجرى الاختبارات الملائمة للعاملين ولأماكن العمل لقياس درجة تعرض العاملين للإشعاعات المؤينة والمواد المشعة بغية التثبت من مراعاة المستويات الواجب تطبيقها .

المادة ١٢ : يجري فحص طبي ملائم لكل العاملين الذين يشتغلون بطريقة مباشرة في عمل إشعاعي قبل قيامهم بمثل هذا العمل أو بعد التحاقهم به بفترة وجيزة ، وأن يصروا بعد ذلك بفحوص طبية تالية تتم على فترات ملائمة .

المــادة ١٣ : تحدد بإحدى الطرق التي تعطي الاتفاقية قوة النفاذ، والمذكورة فـــي المــادة الأولى ، الظروف التي يجب فيها – بالنظر إلى طبيعة أو درجة التعرض ، أو إليهما معا- اتخاذ الإجراءات التالية فوراً :

(أ) أن يخضع العامل لفحص طبي ملائم .

(ب) أن يقوم صاحب العمل بإخطار السلطة المختصة وفقا لمتطلباتها .

(ج) أن يعــض الأشــخاص المختصون بالحماية من الإشعاعات ، الظروف التي يؤدي فيها العاملون واجباتهم .

(د) أن يــتخذ صــاحب الحمــل أية إجراءات علاجية ضرورية على أساس النتائج التقنية التي يتم التوصل إليها والمشورة الطبية .

المــادة ١٤ : لا يجــوز توظيف عامل أو استمراره في عمل قد يكون سببا لتعرضـــه للإشــعاعات المؤينة بالمخالفة لرأي طبي صادر من طبيب مؤهل لذلك .

المــادة ١٥ : تتعهد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بتوفير خدمات التفتيش الملائمة بغرض الأشراف على تطبيق أحكامها ، أو أن تتحقق من أن هذا التفتيش الملائم منفذ[١]

الجــزء الثالــث

أحكــام نهائــية

المادة ١٦ : ترسل التصديقات الرسمية بهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولــية – دراســة مقارنــة بيــن التشــريعات العربــية والتشريعات الأجنبية والمســتويات النيابــية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٥٢ وما بعدها

المـــادة ١٧ : ١- لا تلـــزم هـــذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- ويـــبدأ نفاذهـــا بعد مضي أثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدلى المدير العام .

٣- ويـــبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي أثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المـــادة ١٨ : ١- يجـــوز لأي دولـــة عضـــو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسلها إلى المدير العـــام لمكتـــب العمـــل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كـــل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصـــوص علـــيه فـــي هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر ســـنوات المذكـــورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخـــرى ، وبعدئـــذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المـــادة ١٩ : ١- يخطـــر المديـــر العـــام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضـــاء فـــي منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنهوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يســـترعي المديـــر العـــام انتـــباه ، الدول الأعضاء في المنظمة ، عند إخطارهـــا بتســـجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٢٠ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المـــتحدة بالتفاصـــيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا

لاحكـــام المـــواد السابقه كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة

المـــادة ٢١ : يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريرا عـــن تطبيق هذه الاتفاقيه كلما تراءت له ضرورة لذلك ، وينظر فيما إذا كان هـــناك مـــا يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر[١] .

المادة ٢٢: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يســـتتبع تصـــديق دولة عضو لاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٨ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابـــتداء مـــن تـــاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية[٢] .

٢- تظـــل الاتفاقـــية الحالـــية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٣ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[١] انظر د. عبد الفتاح مراد " التطيق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٦٥ وما بعدها

[٢] انظـــر د عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية ص ٤٥ وما بعدها

الباب الثالث

نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٦٤

وحتى عام ١٩٨٠

تمهـيد وتقسـيم :

سوف نتعرض فى هذا الباب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٦٤ وحتى عام ١٩٨٠ وذلك فى الفصول التالية :

الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة .

الفصـل الـثانى : الاتفاقـية رقـم (١٣٥) لسنة ١٩٧١ بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة .

الفصـل الثالث : الاتفاقية رقم (١٣٩) لسنة ١٩٧٤ بشأن الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٤٠) لسنة ١٩٧٤ بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الآجر .

الفصـل الخامس : الاتفاقية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطـر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل

الفصـل السـادس : الاتفاقـية رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٨إدارة العمل ودورها ووظائفها وتنظيمها .

الفصـل السابع : الاتفاقية رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٨ بشأن حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة .

الفصل الأول

الاتفاقية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقــد دعـــاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته الثامنة والأربعين يوم ١٧ حزيران/يونيه ١٩٦٤،

وإذ يــري أن إعلان فيلاديفيا يعترف بالتزام منظمة العمل الدولية أمام الملأ بنشـــر الدعـــوة بين مختلف أمم العالم إلي برامج من شأنها أن تحقق العمالة الكاملـــة ورفـــع مستويات المعيشة، وأن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تنص علي مكافحة البطالة وعلي توفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة،

وإذ يــري أيضـــا أن إعـــلان فيلاديفيا يلقي علي عاتق منظمة العمل الدولية مســؤولية فحــص ودراســة أثر السياسات الاقتصادية والمالية علي سياسة العمالة، في ضوء المطلب الأساسي القائل "إن لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معـــتقدهم أو جنســـهم، الحـــق فـــي العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحـــي كلـــيهما، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكـــافؤ الفرص" ، وإذ يضع في اعتباره أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يـــنص علـــي أن "كل فرد يملك الحق في العمل ، وفي حرية اختيار عمله ، وفـــي شـــروط عمـــل عادلة ومواتية ، وفي الحماية من البطالة" ، وإذ يلحظ أحكـــام الاتفاقيات والتوصيات الراهنة المتعلقة بالعمل وذات الصلة المباشرة بسياســـة العمالة ، وبخاصة اتفاقية وتوصية خدمات التوظيف لعام ١٩٤٨ ، وتوصية التوجيه المهني لعام ١٩٤٩ ، وتوصية التدريب المهني لعام ١٩٦٢ واتفاقية وتوصية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨، وإذ يعتبر أنـــه ينبغي وضع هذه الصكوك في الإطار الأوسع، إطار برنامج دولي يهدف

إلــي كفالة الازدهار الاقتصادي علي أساس العمالة الكاملة والمنتجة المختارة بحــرية، وقد استقر رأيه علي اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع سياسة العمالــة وتــندرج تحــت البند الثامن من جدول أعمال الدورة، وقد قرر أن تصــاغ هذه المقترحات في قالب اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم التاسع من تمــوز/يوليه عام ألف وتسعمائة وأربعة وستين، الاتفاقية التالية والتي ستدعي "اتفاقية سياسة العمالة لعام ١٩٦٤":

المــادة ١ : ١- علــي[١] كــل عضــو، سـعيا وراء حفــز النمو والنماء الاقتصــاديين، ورفــع مســتوي المعيشة، وتلبية المتطلبات من اليد العاملة، والتغلب علي البطالة وعلي العمالة الناقصة، أن يعلن سياسة نشطة ترمي إلي تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وأن يجهد لتطبيقها بوصفها هدفا أساسياً.

٢- يجب أن تستهدف السياسة المذكورة كفالة تحقيق ما يلي:

(أ) أن يكون هنالك عمل متاح لجميع أولئك المستعدين للعمل والباحثين عنه .

(ب) وأن يكون هذا العمل منتجا قدر المستطاع .

(ج) وأن تــتوفر الحرية في اختيار نوع العمل وتتاح لكل عامل أكمل فرصة ممكــنة ليصبح أهلا للعمل الذي يناسبه وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أيا كان عرقه أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو أرومته القومية أو منبته الاجتماعي .

٣- علــي السياســة المذكــورة أن تراعــي المــراعاة الحقة مرحلة التنمية الاقتصــادية ومســتواها، والعلاقــات المتــبادلة بيــن أهداف مرحلة العمالة

---

[١] أنظــر د. عبد الفتاح مراد "شرح النصوص العربية لاتفاقيات الشراكة المصرية الأوروبية" من ص ١٦٠ وما بعدها .

والاهــداف الاقتصـــاديه . الاجتماعية الاخرى، وان ياخذ العمل علي تطبيقها بأساليب تتفق مع الظروف والممارسات القومية

المـــادة ٢: علـــي كل عضو سالكا إلي ذلك السبل المتوائمة مع ظروف بلده وإلي المدى الذي تسمح به هذه الظروف:

(أ) أن يقـــرر ، في إطار سياسة اقتصادية واجتماعية منسقة، التدابير الواجبة الاتخـــاذ لبلوغ الأهداف المحددة في المادة ١، وأن ينقح هذه التدابير بصورة منتظمة .

(ب) أن يـــتخذ مـــن الخطـــوات ما قد يلزم لتطبيق هذه التدابير، بما في ذلك وضع البرامج عند الاقتضاء

المـــادة ٣: فـــي تطبيق هذه الاتفاقية، يستشار ممثلو الأشخاص الذين تمسهم التدابـــير المعـــتزم اتخادها، وخصوصا ممثلو أصحاب العمل والعمال، بشأن سياسات العمالة ، علي هدف وضع خبراتهم وآرائهم موضع الاعتبار الكامل، وضمان مؤازرتهم الكاملة في صياغة السياسات المذكورة وكسب الدعم لها.

المـــادة ٤: توجـــه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الدي يقوم بتسجيلها.

المادة ٥: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم بها لدي المدير العام[١].

٢- ويـــبدا نفاذهـــا بعـــد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.

---

(١) أنظـــر د عـــبد الفـــتاح مـــراد " تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية - دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبـــية ومســـتويات حقـــوق المؤلـــف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص١٨٠ وما بعدها

٣ وبعـــد ذلك يبدا نفاذ هده الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

المـــادة ٦: ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتـــب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فـــترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخري، وبعد ذلك يجوز لـــه الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المـــادة ٧: ١- يُقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علـــي المديـــر العـــام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصـــديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المـــادة ٨ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المـــتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتســـجيلها وفقـــا للمـــواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المـــادة ٩: يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بـــتقديم تقريـــر إلي المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس

مسـألة ضـرورة او عدم صرورة ادراج بند في جدول اعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا[١]

المــادة ١٠: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يسـتتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قـيام هـذا التصـديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٦ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول.

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء[٢].

٢- تظـل هـذه الاتفاقـية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعـول إزاء الأعضاء الدين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح.

المــادة ١١: يكـون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٦٥ وما بعدها .

[٢] أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية" ص ١٩٠ وما بعدها

الفصل الثاني

الاتفاقية رقم (١٣٥) بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٧١، في دورته السادسة والخمسين
تاريخ بدء النفاذ: ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٣، وفقا لأحكام المادة ٨ [١]

إن المؤتمـــر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته السادسة والخمسين يوم ٢ حزيـــران/يونـــيه ١٩٧١، وإذ يضع في اعتباره أحكام اتفاقية حق التنظيم النقابـــي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩، التي تنص علي حماية العمال من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية، وإذ يـــري أن من المستوصب وضع أحكام تكميلية بشأن ممثلي العمال، وقد اســـتقر رأيـــه علـــي اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع توفير الحماية والتســـهيلات لممثلـــي العمال في المؤسسة، وهو موضوع البند الخامس من جـــدول أعمال الدورة، ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولـــية، يعـــتمد، في هذا اليوم الثالث والعشرين من شهر حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وواحد وسبعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "الاتفاقية الخاصة بممثلي العمال لعام ١٩٧١" .

المادة ١ : توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تـــنزل بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثليـــن للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما

---

[١] حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع، A.94.XIV-Vol.1, Part 1، ص ٦١٨.

ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها.

المادة ٢ : ١- يمنح ممثلو العمال من التسهيلات، في المؤسسة، ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة.

٢- وتؤخذ في الاعتبار، في هذا الخصوص، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وقدراتها.

٣- لا ينبغي أن يكون في منح التسهيلات المذكورة ما يوهن من فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية[1].

المادة ٣: في مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "ممثلي العمال" الأشخاص الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسة الوطنية بهذه الصفة، سواء كانوا:

(أ) ممثلين نقابيين، أي ممثلين معينين أو منتخبين من قبل النقابات أو من قبل أعضاء هذه النقابات .

(ب) ممثلين منتخبين، أي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقا لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ولا تمتد مهامهم إلي أنشطة يعترف في البلد المعني بأنها من اختصاص النقابات دون سواها.

المادة ٤: يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاقات الجماعية، أو القرارات التحكيمية، أو الأحكام القضائية، أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يتمتعون بحق الحصول علي الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٥ وما بعدها .

المــادة ٥: حيــن يوجد في المؤسسة الواحدة، في آن واحد، ممثلون نقابيون وممــثلون منتخــبون، يكون من الواجب، حيثما كان ذلك ضروريا، أن تتخذ تدابــير مناسبة تكفل عدم استخدام وجود الممثلين المنتخبين لإضعاف موقف الــنقابات المعنية أو ممثليها وتشجيع التعاون في جميع المسائل ذات الصلة بيــن الممثلين المنتخبين من جهة وبين النقابات المعنية وممثليها من جهة أخري .

المــادة ٦: يمكــن[١] وضــع أحكام هذه الاتفاقية موضع التطبيق من خلال القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أو بأية صورة أخري تتفق مع الممارسة المحلية .

المــادة ٧: توجــه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها .

المادة ٨: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدي المدير العام .

٢- ويــبدأ نفاذهــا بعــد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي تم فيه تسجيل صك تصديقه .

المــادة ٩: ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام

---

[١] أنظــر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الأحوال الشخصية لغير المسلمين فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ١٧٠ وما بعدها .

لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله .

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخري، وبعد ذلك يجوز الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات أخري، بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٠: ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة .

٢- علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١١: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٢: يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلي المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا .

المادة ١٣: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يســتتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قــيام هــذا التصــديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

٢- تظــل هــذه الاتفاقــية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعــول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح[١].

المــادة ١٤: يكــون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية .

الــنص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته السادسة والخمسين المنعقدة في جنــيف والتــي أعلن اختتامها في اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه ١٩٧١[٢].

وإثباتا لذلك، نيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الثلاثين من حزيران/يونيه ١٩٧١.

---

[١] انظــر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى الديانات الإسلامية والمسيحية واليهودية وعلوم الديانات المقارن " ص ٣٥ وما بعدها .

[٢] انظــر د. عــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٨٥ وما بعدها .

الفصل الثالث

مؤتمر العمل الدولي

الاتفاقية رقم (١٣٩) بشأن الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان [١]

. أن المؤتمر العمل العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقـــد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف حيث عقد دورته التاسعة والخمسين في ٥ حزيران / يونيه ١٩٧٤ ،

وإذ يلاحـــظ شروط اتفاقية وتوصية الحماية من الإشعاعات ١٩٦٠ ، واتفاقية وتوصية البنزين ١٩٧١ .

وإذ يـــرى ان مـــن المسبب وضع معايير دولية تتعلق بالحماية من المواد أو العوامل المسببة للسرطان .

وإذ يأخذ في اعتباره الأعمال التي قامت بها منظمات دولية أخرى ، وخاصة مـــنظمة الصـــحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان ، اللتين تتعاون معهما منظمة العمل الدولية .

وإذ قـــرر اعتماد بعض المقترحات بشان السيطرة على المخاطر المهنية التي تسببها المواد والعناصر المسببة للسرطان والوقاية منها ، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة .

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/ يونيه عام أربعة وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية السرطان المهني ١٩٧٤.

---

[١] بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١٠ حزيران / يونيه ١٩٧٦ .

المـــادة ١ : ١- يقـــوم[1] كـــل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بصورة دورية بتحديد المواد والعوامل المسببة للسرطان التي يحظر التعرض المهني لها أو تخضع لترخيص أو رقابة ، وكذلك المواد والعوامل التي تنطبق عليها أحكام أخرى في هذه الاتفاقية .

٢- لا يجوز الاستثناء من هذا الحظر إلا بصدور ترخيص في كل حالة يحدد الشروط التي يجب استيفاؤها .

٣- تؤخذ في الاعتبار ، عند تحديد تلك المواد والعوامل وفقا للفقرة ١ أحدث البيانات الواردة في مدونات القواعد العملية أو في الأدلة التي قد يضعها مكتب العمل الدولي ، وكذلك المعلومات الصادرة عن هيئات أخرى مختصة.

المادة ٢ : ١- تبذل كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية قصارى جهدها للاستعاضة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان التي يمكن أن يتعرض لها العمـــال أثناء عملهم بمواد أو عوامل لا تسبب السرطان أو بمواد أو عوامل أقـــل ضـــررا ، وعـــند اختيار المواد أو العوامل البديلة ، تؤخذ في الاعتبار خواصها المسببة للسرطان أو السامة أو أي خصائص أخرى .

٣- يخفض عدد العمال المعرضين لمواد أو عناصر مسببة للسرطان، وكذلك مدة ومستولى التعرض إلى أدنى حد يكفل السلامة .

المـــادة ٣: تصف كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية التدابير الواجب اتخاذهـــا لحمايـــة العمـــال مـــن مخاطر التعرض للمواد أو العوامل المسببة للسرطان ، وتكفل إقامة نظام مناسب لتسجيل البيانات .

المادة ٤: تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية التدابير اللازمة لكي

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " تشريعات المرافعات المدنية والتجارية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٦٠ وما بعدها .

يــزود العمــال الذيــن يتعرضون للمواد أو العوامل المسببة للسرطان ، أو تعرضــوا لها بالفعل أو يحتمل تعرضهم لها ، بجميع المعلومات المتاحة حول المخاطر التي ينطوي عليها استعمال هذه المواد وكلن التدابير المطلوبة .

المــادة ٥: تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية التدابير التي تكفل أن تجري للعمال ، أثناء مدة استخدامهم أو بعدها ، فحوص طبيه أو بيولوجية أو أيــة فحوص وتحاليل أخرى لازمة لتقييم مدى تعرضهم ، الأشراف على حالتهم الصحية فيما يتعلق بالمخاطر المهنية .

المادة ٦: كل دولة عضو تصدق على هــذه الاتفاقية :

(أ) تــتخذ التدابــير اللازمــة لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية، بموجب القوانين أو اللوائــح ، أو بــأي طــريقة أخرى تتفق مع الممارسة والظروف الوطنية ، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لصحاب العمل وللعمال المعنيين .

(ب) تحــدد من يقع عليهم مسئولية الالتزام بأحكام هذه الاتفاقية من أشخاص أو هيئات ، بما يتفق مع الممارسات الوطنية .

(ج) تتعهد بتوفير خدمات تفتيش ملائمة من أجل الأشراف على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية ، أو تتحقق بنفسها من وجود تفتيش مناصب .

المــادة ٧ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ٨: ١- لا تلزم[١] هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- ويــبدأ نفاذهــا بعد مضي أثنى عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقي

---

[١] أنظــر د. عــبد الفتاح مراد "التشريعات المدنية فى الدول العربية والمستويات الدولــية – دراســة مقارنــة بيــن التشــريعات العربــية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٥٠ وما بعدها .

دولتين عضوين لدى المدير العام .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي أثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ٩: ١- يجوز لأي دوله عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٠: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه، الدول الأعضاء في المنظمة ، عند أخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١١: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام لأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المـــادة ١٢: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريرا عـــن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك ، وينظر فيما إذا كان هـــناك مـــا يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٣ : ١- إذا [1]اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(أ) يســـتتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً ، وبغض الـــنظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابـــتداء مـــن تـــاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية .

٢- تظـــل الاتفاقـــية الحالـــية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٤: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[1] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد "تشريعات الغش والأغذية والصناعة والمواصفات القياســـية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات مكافحة الغش والتدليس وحقوق الإنسان ومنظمة والصحة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٤٨ وما بعدها .

الفصل الرابع

الاتفاقية رقم (١٤٠) لسنة ١٩٧٤

بشأن الإجازة الدراسية

مدفوعة الآجر [١]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدوليه ،

وقد دعاة مجلس أدارة مكتب العمل الدولي إلى الأنعقاد في جنيف ، حيث عقد دورته التاسعة والخمسين في ٥ حزيران/ يونيه ١٩٧٤ ؛

وإذ يشير إلى أن المادة ٣٦ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان تؤكد أن لكل انسان الحق في التعليم .

وإذ يشير إلى الأحكام الواردة في توصيات العمل الدولية الحالية بشأن التدريب المهني وحماية ممثلي العمال، والمتعلقة بالاعفاء المؤقت للعمال من العمل ، أو بمنحهم وقت فراغ منه للمشاركة في برامج تعليم أو تدريب .

واذ يرى ضرورة مواصلة التعليم والتدريب التي تتمشى مع التطور العلمي والتكنولوجي ، مع تغيير انماط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية ، تقتضي اتخاذ ترتيبات ملائمة بشأن القيام بإجازة للدراسة والتدريب تلبية لتطلعات جديدة واحتياجات وأهداف ذات طابع اجتماعي واقتصادي وتكنولوجي وتقني.

وإذ يرى أنه ينبغي اعتبار الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر بمثابة وسيلة تكفل مواجهة الاحتياجات الحقيقية للعامل الفرد في أي مجتمع حديث ؛ وإذ يرى أنه ينبغي وضع الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر في إطار سياسة مواصلة التعليم والتدريب التي يتعين تنفيذها تدريجيا وبطريقه فعالة .

---

[١] بدأ نفاد هذه الاتفاقية في ٢٣ أيلول/ سبتمبر ١٩٧٦.

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة .

وإذ اعتزم أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية .

يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/ يونيه عام أربع وسبعين ، تسعمائة وألف الاتفاقية التالية ، التي ستسمى اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر ١٩٧٤ .

المـــادة ١: تعنـــي عـــبارة "الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر" في مفهوم هذه الاتفاقـــية ، الإجـــازة التي تمنح لعامل لأغراض الدراسة ، لمدة محددة خلال ساعات العمل ، وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية .

المـــادة ٢: تضع كل دولة عضو وتطبق سياسة مصممة لتعزيز منح إجازات دراســية مدفوعة الأجر ، وفق طرائق تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية وعلى مراحل عند الاقتضاء ، وذلك للأغراض التالية :

(أ) التدريب على أي مستوى ؛

(ب) التثقيف العام والاجتماعي والمدني .

(ج) التثقيف النقابي .

المـــادة ٣: تصمم [1]تلك السياسة بحيث تسهم بأساليب مختلفة عند الاقتضاء في تحقيق :

(أ) اكتســـاب مهـــارات مهنية ووظيفية ، وتحسينها وتكييفها ، وتعزيز العمالة وضـــمان العمل في مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي والتغيرات الاقتصادية والهيكلية .

---

[1] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الجمارك والاستيراد والتصدير فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبـــية والمســـتويات والاتفاقـــيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشريعة الإسلامية" ص ١٩٠ وما بعدها

(ب) المشـــاركة الكفـــؤة والفعالة للعمال وممثليهم في حياة المنشأة والمجتمع المحلي.

(ج) ترقي العمال على الصعيد الإنساني والاجتماعي والتقني .

(د) تعزيـــز التعلـــيم والتدريـــب المتواصلين والمناسبين عموما ، مما يساعد العمال على التكيف مع مقتضيات عصرهم .

المـــادة ٤: ينبغي[1] أن تراعى في هذه السياسة مرحلة النمو التي بلغها البلد واحتـــياجاته الخاصـــة ومختلف قطاعات النشاط فيه ، وأن تتسق مع السياسة العامـــة المـــتعلقة بالعمالـــة والتثقـــيف والتدريب وكذلك بالسياسات المتعلقة بســـاعات العمـــل ، مـــع إيـــلاء الاعتـــبار ، عند الاقتضاء ، إلى التغييرات الموسمية في ساعات العمل أو حجمه .

المادة ٥: تمنح الإجازات الدراسية مدفوعة الآجر بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية ، أو الاتفاقات الجماعية ، أو القرارات التحكمية أو أي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية .

المـــادة ٦: تشـــترك السلطات العامة ، ومنظمات أصحاب العمل والعمال ، والمؤسسات أو الهيئات .

التـــي تقـــدم التعليم والتدريب ، بطريقة تتفق والظروف والممارسة الوطنية ، صياغة وتطبيق سياسة تشجيع منح الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر .

المـــادة ٧: تمول الترتيبات المتعلقة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر بشكل منتظم وكاف ووفقا للممارسة الوطنية .

المـــادة ٨: لا يجوز أن يرفض للعامل طلب إجازات دراسية مدفوعة بسبب

---

[1] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد "تشريعات الضرائب فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٥٥ وما بعدها.

العــرق ، او اللــون . او الجــنس ، او الدين ، أو الرأي السياسي او بسبب النسب أو الأصل الاجتماعي

المــادة ٩: توضـــع ، عـــند الاقتضاء ، ترتيبات خاصة فيما يتعلق بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر .

(أ) عــندما تجد فئات معينة من العمال ، كعمال المنشآت الصغيرة أو العمال الريفييــن أو غــيرهم من العمال المقيمين في مناطق نائية ، أو العاملين في نوبــات أو العمــال ذوي المســئوليات العائلــية ، صعوبة في الاستفادة من الترتيبات العامة

(ب) عــندما تجــد فــئات معيــنة مــن المنشات ، كالمنشئات ، الصغيرة أو الموســمية ، صعوبة في تطبيق الترتيبات العامة ، دون أن يعني ذلك استثناء عمال هذه المنشآت من الاستفادة بمزايا الجازات الدراسية مدفوعة الجر .

المــادة ١٠: قد تختلف شروط استحقاق الإجازة الدراسية مدفوعة الجر وفقاً للغاية المقصودة منها، كأن تكون:

(أ) التدريب على أي مستوى .

(ب) الثقافة العام أو الاجتماعي أو المدني .

(ج) التثقيف النقابي

المــادة ١١: تعتــبر مــدة الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر مدة خدمة فعلية لأغــراض تحديد الحقوق في المزايا الاجتماعية وغيرها من الحقوق الناجمة عــن علاقة العمل . وذلك طبقا لما تقضي به القوانين أو اللوائح الوطنية ، أو الاتفاقــات الجماعــية أو القرارات التحكمية ، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية

المــادة ١٢: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمــل الدولــي لتســجيله وفقــا للشروط المقررة في دستور منظمة العمل

الدولية.

المـــادة ١٣: ١- لا [١]تلـــزم أحكـــام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء التي سجلت تصديقاتها لدى مكتب العمل الدولي .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية .

وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي .

المادة ١٤: ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعـــد مضـــي عشـــر سنوات من تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل إلى المديـــر العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي سنة من,تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي .

٢- كـــل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصـــوص علـــيه أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر السنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة خمس سنوات أخرى تالية ، وبعدئذ يجـــوز لهـــا أن تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة خمس سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٥: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي أبلغته إياها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يســـترعي المديـــر العام انتباه ، الدول الأعضاء في المنظمة إلى التاريخ

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفتاح مراد "تشريعات التأمين فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التأميـــن الدولي وإعادة التأمين ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ٩٥ وما بعدها .

الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية ، لدى أخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي ابلغ به .

المـــادة ١٦: يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصـــيل الكاملة لجميع التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكام المـــواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٧: يقدم [١]مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما تـــراءت له ضرورة لذلك ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كـــان هـــناك مـــا يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٨: ا- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(أ) يســـتتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً ، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٤ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابـــتداء مـــن تـــاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ١٩: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفتاح مراد "تشريعات التعليم العام والخاص فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبـــية ومســـتويات التعلـــيم الدولـــي ومـــنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ١٢٠ وما بعدها.

الفصل الخامس

الاتفاقية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل[1]

أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقـد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف ، حيث عقد دورته الثالثة والستين في ١ حزيران/ يونيه ١٩٧٧ ؛

وإذ يشـير إلـى نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية وثيقة الصلة بهذا الموضـوع ، وخاصة توصية حماية صحة العمال ١٩٥٣ ، وتوصية خدمات الصـحة المهنـية ١٩٥٩ ؛ واتفاقـية وتوصية وقاية العمال من الإشعاعات ١٩٦٠ ، واتفاقـية وتوصـية الوقايـة من الآلات ١٩٦٣ ؛ واتفاقية إعانات إصابات العمل ١٩٦٤ ؛ واتفاقية وتوصية القواعد الصحية (المنشآت التجارية والمكاتـب) ١٩٦٤ ، واتفاقية وتوصية الوقاية من مخاطر البنزين ١٩٧١ ، واتفاقية وتوصية الوقاية من المخاطر المهنية المسببة للسرطان ١٩٧٤ .

وإذ قـرر اعـتماد بعـض المقترحات المتعلقة ببيئة العمل : تلوث الهواء ، والضوضـاء والاهتزازات ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة .

وقد قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعـتمد في هذا اليوم العشرين من حزيران/ يونيه عام سبع وسبعين وتسعمائة وألـف ، الاتفاقـية التالـية التـي ستسمى اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، الضوضاء والاهتزازات) ١٩٧٧ :

---

[1] بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١١ تموز / يوليه ١٩٧٩ .

الجزء الأول

النطاق والتعاريف

المادة ١: ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي .

٢- يجوز لدولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تستثني من تطبيق الاتفاقية فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي تنشأ بشأنها مشاكل خاصة جوهرية ، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنية ، في حال وجودها[1] .

٣- توضح كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية ، الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، أية فروع استثنيت وفقا للفقرة ٢ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا الاستثناء ، وأن توضح في التقارير اللاحقة وضع قوانينها وممارستها بشأن الفروع المستثناة ، ومدى ما وصل إليه تنفيذها للاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذ لها فيما يتعلق بهذه الفروع .

المادة ٢: ١- يجوز لكل دولة عضو ، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال ، في حال وجودها ، أن تقبل الالتزامات التي تنص عليها هذه الاتفاقية بصورة مفصلة بشأن :

(أ) تلوث الهواء .

(ب) الضوضاء .

(ح) الاهتزازات .

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الإيجارات فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ٨٥ وما بعدها .

٢- يقوم كل دولة عضو لا تقبل الالتزامات التي تنص عليها هذه الاتفاقية بالنسبة لفئة أو أكثر من المخاطر بتحديد ذلك في وثيقة تصديقها للاتفاقية ، مبينة أسباب عدم قبولها في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ؛ وتوضع في التقارير اللاحقة وضع قوانينها وممارستها بشأن فئة أو فئات المخاطر المستثناة ، ومدى ما وصل إليه تنفيذها للاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذها فيما يتعلق بكل من الفئات المستثناة .

٣- تقوم كل دولة عضو لم تقبل عند التصديق الالتزامات التي تنص عليها هذه الاتفاقية بالنسبة لجميع فئات المخاطر ، في وقت لاحق ، بعد التحقق من أن الظروف تسمح لها بذلك ، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها للالتزامات التي تنص عليها الاتفاقية بالنسبة لفئة أو أكثر من الفئات التي يشق لها استثناؤها .

المادة ٣: ١- في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) يعني تعبير[١] " تلوث الهواء " كل تلوث للهواء بمواد ، أيا كانت طبيعتها المادية ، تضر بالصحة أو خطرة من نواح أخرى .

(ب) يعني تعبير " ضوضاء" كل صوت يمكن أن يؤدي إلى ضعف في السمع أو أن يكون ضاراً بالصحة أو خطرة من نواح أخرى .

(ج) يعني تعبير " الاهتزاز " كل اهتزاز ينقل إلى جسم الإنسان عن طريق أجسام صلبة ويكون ضاراً بالصحة أو خطرة من نواح أخرى .

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الإيجارات فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ٢٠٥ وما بعدها .

الجزء الثاني

أحكام عامة

مادة ٤: ١- تنص القوانين واللوائح الوطنية على اتخاذ تدابير للوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل والسيطرة عليها وحماية العمال منها .

٢- يجوز اعتماد أحكام تتعلق بالتنفيذ العملي للتدابير المنصوص عليها عن طريق وضع معايير تقنية ، ومدونات لقواعد الممارسة وطرائق أخرى ملائمة .

المادة ٥: ١- تعمل [١] السلطة المختصة عند تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال .

٢- يشرك ممثلون لأصحاب العمل والعمال في إعداد الأحكام المتعلقة بتنفيذ التدابير المنصوص عليها المادة ٤ .

٣- تتخذ تدابير لقيام أوثق تعاون ممكن على كافة المستويات بين أصحاب العمل والعمال في تنفيذ التدابير المنصوص عليها عملا بهذه الاتفاقية .

٤- تتاح لممثلي صاحب العمل ولممثلي العمال في المنشأة إمكانية مرافقة المفتشين الذين يشرفون على تنفيذ التدابير المنصوص عليها عملاً بهذه الاتفاقية ، ما لم ير هؤلاء المفتشون ، في ضوء التوجيهات العامة للسلطة المختصة أن ذلك قد يسئ إلى أدائهم لمهامهم .

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات المرافعات المدنية والتجارية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ١٤٩ وما بعدها .

المـادة ٦: ١- تقـع [1]علـى أصـحاب العمـل مسـؤولية تطبيق التدابير المنصوص عليها.

٢- عندما يقوم اثنان أو أكثر من أصحاب العمل بأنشطة في مكان عمل واحد فـي آن واحـد ، يكـون مـن واجبهما أن يتعاونا من أجل الالتزام بالتدابير المذكـورة ، دون مسـاس بمسـؤولية كل صاحب عمل تجاه صحة وسلامة العمـال المسـتخدمين لديه . وفي الظروف المناسبة ، يقوم السلطة المختصة بوضع إجراءات عامة لاتباعها في هذا التعاون .

المادة ٧ : ١- يطلب من العمال الالتزام بإجراءات السلامة المتعلقة بالوقاية مـن الأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وبالسيطرة عليهما والوقاية منها .

٢- يخـول العمـال أو ممثلوهم الحق في تقديم مقترحات ، والحصول على المعلومـات والتدريـب ، واللجوء إلى الأجهزة المناسبة لتأمين حمايتهم من المخاطـر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل .

الجزء الثالث

تدابير الوقاية والحماية

المادة ٨ : ١- تضع السلطة المختصة معايير لتحديد مخاطر التعرض لتلوث الهـواء والضوضـاء والاهتزازات في بيئة العمل ، وتعين عند الاقتضاء ، حدود التعرض على أساس هذه المعايير.

---

[1] أنظـر د. عـبد الفـتاح مراد "تشريعات الأحوال الشخصية فى الدول العربية والمسـتويات الدولـية – دراسـة مقارنـة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبـية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والأسرة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ١٢٨ وما بعدها.

٢- تأخذ السلطة المختصة في اعتبارها ، عند وضع معايير التعرض وتعيين حـــدوده ، رأى الأشـــخاص الفنيين المختصين الذين تسميهم أكثر المنظمات المعنية تمثيلا لأصحاب العمل والعمال .

٣- توضـــع معايير التعرض وحدوده وتستكمل وتراجع بصورة منتظمة على ضـــوء المعـــارف والبـــيانات الوطنـــية والدولية ، مع مراعاة أي زيادة في المخاطر المهنية الناجمة عن تعرض في آن واحد لعدة عوامل ضارة في بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن .

المـــادة ٩: يحـــافظ على أن تكون بيئة العمل ، ما أمكن ذلك ، خالية من أي مخاطر تنجم عن تلوث الهواء ، والضوضاء والاهتزازات :

(أ) باتخاذ تدابير تقنية تطبق على المنشآت أو العمليات الجديدة لدى تصميمها أو تركيبها، أو على أي إضافات إلى المنشآت أو العمليات القائمة . أو عندما لا يكون ذلك ممكنا .

(ب) بتدابير تكميلية تنظيمية .

المـــادة ١٠: عندما لا تؤدي التدابير المتخذة عملا بالمادة ٩ إلى جعل تلوث الهـــواء والضوضـــاء والاهتزازات في مكان العمل ضمن الحدود المعينة في المادة ٨ ، يوفر صاحب العمل معدات مناسبة للحماية الشخصية ويعمل على صـــيانتها . ولا يجـــوز أن يطلـــب صاحب العمل من العامل أن يعمل دون معدات الوقاية الشخصية المقدمة عملاً بهذه المادة .

المادة ١١: ١- يجرى الأشراف على فترات مناسبة ، على الأحوال الصحية للعمـــال المعرضين أو المحتمل تعرضهم للأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء ، الضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل ، وذلك بشروط وفي ظروف تحددهـــا الســـلطة المختصـــة . ويتضمن مثل هذا الأشراف فحصا طبيا قبل التعيين وفحوصاً دورية ، وفقا لما تحدده السلطة .

٢- يكــون الأشــراف المنصوص عليه في الفقرة ١ من هذه المادة دون أية تكلفة يتحملها العامل المعني .

٣- عــندما يكتشــف أن التكليف المستمر بعمل ينطوي على تعرض لتلوث الهــواء والضوضاء أو الاهتزازات غير مستصوب طبيا ، يبذل كل جهد، بما يــتفق مع الممارسات والظروف الوطنية ، لنقل العامل إلى عمل بديل مناسب أو الحفــاظ علــى مستوى دخله من خلال تدابير الضمان الاجتماعي أو أية وسيلة أخرى .

٤- لا يجــوز أن تؤدي التدابير التي تتخذ لتنفيذ هذه الاتفاقية إلى أثار ضارة على حقوق العمال التي تنص عليها تشريعات الضمان الاجتماعي أو التأمين الاجتماعي .

المــادة ١٢: تــبلغ [1]الســلطة المختصة بطرائق العمل ، والمواد والآلات والمعــدات المســتخدمة التــي تحددها والتي قد تنطوي على تعرض العمال لمخاطــر العمل الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء أو الاهتزازات في بيئة العمــل ، ويجــوز للســلطة المختصة عند الاقتضاء ، أن تسمح باستخدامها بشروط تحددها ، أو أن تحظر هذا الاستخدام .

المادة ١٣: يزود جميع الأشخاص المعنيين بصورة كافية ومناسبة :

(أ) بمعلومــات عــن المخاطــر المهنية التي يمكن أن تنجم عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل .

(ب) بتوجــيهات بشأن التدابير المتاحة لتجنب هذه المخاطر والسيطرة عليها والحماية .

---

(١) أنظــر د. عــبد الفتاح مراد " تشريعات الأحوال الشخصية لغير المسلمين فى الــدول العربــية والمســتويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشــريعات الأجنبــية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٣٥ وما بعدها .

المـــادة ١٤: تـــتخذ تدابـــير تراعى فيها الظروف الموارد الوطنية ، لتشجيع الـــبحوث في مجال الوقاية من المخاطر الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل والسيطرة على هذه المخاطر .

الجزء الرابع

تدابير التطبيق

المـــادة ١٥: يطلـــب [1]مـــن صاحب العمل، طبقا لشروط وظروف تحددها السلطة المختصة ، تعيين شخص مختص أو الاستعانة بهيئة خارجية مختصة أو مشـــتركة بين عدة منشآت ، لمعالجة المسائل المتعلقة بالوقاية من مخاطر تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وبالسيطرة عليها .

المادة ١٦: على كل دولة عضو :

(أ) أن تـــتخذ عـــن طـــريق قوانيـــن أو لوائح أو أي طريقة أخرى تتفق مع الظـــروف والممارســـة الوطنـــية ، ما يلزم من تدابير ، بما في ذلك اعتماد عقوبات مناسبة عند الاقتضاء ، لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية .

(ب) أن توفر خدمات تفتيش مناسبة للأشراف على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية ، أو أن تتحقق بنفسها من إجراء تفتيش مناسب .

الجزء الخامس

أحكام نهائية

المـــادة ١٧: تـــبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ٤٨ وما بعدها .

المادة ١٨: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام .

٢- تصبح الاتفاقية نافذة بعد انقضاء أثنى عشر شهراً علي تاريخ تسجيل تصديقها عضوين لدى المدير العام .

٣- وبعدئذ تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء أثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٩: ١- يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية أن تنقضها ، كاملة أو بالنسبة لفئة أو أكثر من المخاطر المشار إليها في المادة ٢ منها ، بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة ، بمستند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله . ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ، ولم تمارس حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفترة السابقة ، تكون ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى ، ويجوز لها بعد ذلك أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ٢٠: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي يبلغه بها أعضاء المنظمة .

٣- يلفت المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به ، إلى التاريخ الذي ستدخل فيه هذه الاتفاقية حيز النفاذ .

المـــادة ٢١: يــبلغ [1]المديــر العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المــتحدة التفاصــيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقض التي يسجلها وفقــا لأحكام المواد السابقة ، لكي يسجلها الأمين العام طبقا للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المـــادة ٢٢: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ضــرورة لذلك ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى تسجيل موضوع مراجعتها كليا أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢٣: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يســتتبع تصديق أي دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، نقض هذه الاتفاقية فوراً على الرغم من أحكام المادة ١٩ أعلاه ، شريطة أن شكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ .

(ب) تظــل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

٢- تظــل هذه الاتفاقية ، على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٤: الصيغتان الإنكليزية والفرنسية لنص هذه الاتفاقية متساويتان في الحجية .

---

[1] أنظــر د. عــبد الفتاح مراد " تشريعات هيئات الإدعاء العام فى الدول العربية والمســتويات الدولــية – دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والتحقيق وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ١٦٩ وما بعدها .

الفصل السادس

الاتفاقية رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٨ بشأن إدارة العمل دورها ووظائفها وتنظيمها [١]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف ، حيث دورته الرابعة والستين في السابع من حزيران / يونيه ١٩٧٨ ؛

وإذ يذكر بنصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة ، وخاصة باتفاقية تفتيش العمل (الصناعة والتجارة) ١٩٤٧ ، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) ١٩٦٩ ، واتفاقية إدارات الاستخدام ١٩٤٨ ، التي تدعو إلى ممارسة أنشطة معينة في ميدان إدارة العمل ؛

وإذ يرى من المستصوب اعتماد صكوك تضع مبادئ توجيهية لنظام عام لإدارة العمل ؛

وإذ يذكر بأحكام اتفاقية سياسة العمالة ١٩٦٤ ، وبأحكام اتفاقية تنمية الموارد البشرية ١٩٧٥ ، ويذكر أيضاً بهدف توفير عمالة كاملة ومجزية ، ويؤكد ضرورة أن تعمل برامج إدارة العمل على بلوغ هذه الغاية ، وعلى تحقيق أهداف الاتفاقيتين المذكورتين .

وإذ يقر ضرورة احترام استقلال منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال احتراماً تاماً ، مذكراً في هذا الصدد بأحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة التي تكفل الحقوق النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية - وبوجه خاص اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨ ، واتفاقية تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، اللتين تحظران أي تدخل للسلطات

---

[١] بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١١ تشرين الأول أكتوبر ١٩٨٠ .

العامـــة من شأنه تقييد هذه الحقوق ، أو إعاقة ممارستها القانونية ، ويرى أن لمــنظمات أصـــحاب العمـــل ومنظمات العمال دورا أساسياً في بلوغ أهداف التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي .

وإذ قـــرر اعتماد مقترحات معينة بخصوص إدارة العمل : دورها ووظائفها وتنظيمها ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة .

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/ يونيه عام ثمانية وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التي ستسمى اتفاقية إدارة العمل ، ١٩٧٨ :

المادة ١: في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) يعني تعبير [1]"إدارة العمل" أنشطة الإدارة العامة في ميدان سياسة العمل الوطنية .

(ب) يغطي تعبير "نظام إدارة العمل" كل أجهزة الإدارة العامة المسئولية عن إدارة العمـــل أو المشاركة في إدارة العمل – سواء كانت إدارات وزارية أو أقســـاما عامة ، بما في ذلك الأقسام شبة العامة أو الإقليمية أو المحلية أو أي شـــكل أخر من أشكال الإدارة اللامركزية – وأي إطار مؤسسي يقام لتنسيق أنشـــطة هـــذه الأجهزة ، ولتأمين استشارة ومشاركة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم .

المادة ٢: يجوز لكل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية ، وفقا للقوانين أو اللوائـــح أو الممارســـات الوطنية، أن تفوض بعض أنشطة إدارة العمل أو أن تعهد ببعض هذه الأنشطة إلى منظمات غير حكومية ، وخاصة إلى منظمات

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " من ص ٨٧ وما بعدها .

أصحاب العمل ومنظمات العمال أو عند الاقتضاء إلى ممثلي أصحاب العمل والعمال .

المـــادة ٣: يجوز لكل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية أن تعتبر أنشطة معينة خاصة بسياسة العمل الوطنية أمورا تنظيم ، وفقا للقوانين أو اللوائح أو الممارســات الوطنية ، باللجوء إلى مفاوضات مباشرة بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

المــادة ٤: تكفــل كــل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بطريقة تناسب الظــروف الوطنــية ، تنظــيم وكفاءة أداء نظام لإدارة العمل في أراضيها ، وسلامة تنسيق وظائفه ومسؤولياته .

المــادة ٥: ١- تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية ترتيبات مناسبة للظــروف الوطنية لتكفل في إطار نظام إدارة العمل ، قيام مشاورات وتعاون ومفاوضــات بيــن السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال ، أو ممثلي أصحاب العمل والعمال عند الاقتضاء .

٢- تــتخذ هــذه الترتيبات على كل من المستوى الوطن والإقليمي والمحلي وعلــى مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي ، بالقدر الذي يتلاءم فيه ذلك مع القوانين واللوائح الوطنية .

المــادة ٦: ١- تكون [١]الأجهزة المختصة في إطار نظام إدارة العمل ، وفقا لكــل حالــة مســؤولة عــن إعداد وتنفيذ وتنسيق وفحص ومراجعة سياسة الاســتخدام الوطنية أو أن تشارك في ذلك ؛ وتكون- في حدود الإدارة العامة - أدوات فعالــة فـــي إعداد وتطبيق القوانين واللوائح التي تنفذ بموجبها هذه السياسة .

---

[١] **أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " من ص ٨٠ وما بعدها .**

٢- تقــوم هــذه الأجهزة ، بوجه خاص ، ومع مراعاة معايير العمل الدولية المعتمدة في هــذا الشأن ، بما يلي :

(أ) المشــاركة فــي إعداد وتنفيذ وتنسيق وفحص ومراجعة سياسة الاستخدام الوطنية ، وفقا للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية .

(ب) دراسة وضع العاملين والعاطلين والعاطلين جزئيا ، مع مراعاة القوانين واللوائــح والممارسات الوطنية بشأن أوضاع العمل والحياة العملية وشروط الاســتخدام ، واســترعاء الانتباه إلى النواقص والتعسفات في هذه الأوضاع والشروط ، وتقديم مقترحات بشأن وسائل تداركها .

(ج) إتاحــة خدمــات لأصــحاب العمــل وللعمال ومنظماتهم ، بما يتفق مع القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، بقصد تشجيع قيام تشاور وتعاون فعاليــن بيــن السلطات والأجهزة العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمــال ، وكذلــك فــيما بين هذه المنظمات ، على كل من المستوى الوطني والإقليمي والمحلي ، وأيضا على مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي

(د) إتاحــة مشــورتها التقنــية لأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم بناء على طلبهم .

المــادة ٧: تقــوم كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية ، إذا اقتضت الظروف الوطنية ذلك من أجل مواجهة احتياجات أكبر عدد ممكن من العمال ، وإذا لم تكــن مثل هذه الأنشطة مغطاة بالفعل ، بتشجيع توسيع وظائف إدارة العمل ، على مراحل تدريجية عند الاقتضاء ، بحيث تشمل أنشطة ، تنفذ بالتعاون مع أجهــزة مختصة أخرى ، بشأن ظروف العمل والحياة العملية لفئات معينة من العمال الذين لا يعتبرون ، في نظر الفانون، أشخاصا مستخدمين ، مثل :

(أ) المســتأجرين لــلأرض الذين لا يستخدمون عمالا خارجيين والمزارعين ومن يماثلهم من فئات العمال الزراعيين .

(ب) العاملين لحسابهم الخاص الذين لا يستخدمون عمالاً خارجيين ويعملون في القطاع غير النظامي وفق مفهومه في الممارسة الوطنية .

(ج) أعضاء التعاونيات والمؤسسات التي يديرها العمال .

(د) الأشخاص العاملين في ظل نظم تقوم على أساس الأعراف أو التقاليد المحلية .

المادة ٨: تشارك [1]الأجهزة المختصة داخل نظام إدارة العمل ، بما يتفق مع القوانين واللوائح ، الممارسات الوطنية ، في إعداد السياسة الوطنية المتعلقة بشؤون العمل الدولية ، وتشارك في تمثيل الدولة بالنسبة لهذه الشؤون ، وفي إعداد التدابير الأتي تتخذ بشأنها على الصعيد الوطني .

المادة ٩: تهيأ لوزارة العمل أو لجهاز مماثل ، لضمان سلامة تنسيق وظائف ومسؤوليات نظام إدارة العمل ، وبطريقة تحددها القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، وسيلة التحقق من أن أي هيئات شبه عامة تكون مسؤولة عن أنشطة معينة في مجال إدارة العمل ، وأي هيئات إقليمية أو محلية يعهد إليها بأنشطة معينة في مجال إدارة العمل تعمل بما يتفق مع القوانين واللوائح الوطنية وتلتزم بالأهداف التي كلفت بها .

المادة ١٠: ١- يتألف العاملون في نظام إدارة العمل من أشخاص مؤهلين مناسباً لممارسة الأنشطة التي يكلفون بها ، ويمكن لهم الحصول على التدريب الضروري لهذه الأنشطة ، ويكونون مستقلين عن أي تأثيرات خارجية غير ملائمة .

٢- يكفل لهؤلاء العاملين الوضع القانوني ، وتوفر لهم الوسائل المادية والموارد المالية الضرورية لأداء واجباتهم بكفاءة .

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " من ص ٦٥ وما بعدها .

المـــادة ١١: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المـــادة ١٢: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي أثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي أثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي .

المـــادة ١٣: ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعـــد انقضـــاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتـــب العمـــل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي[1] .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ، ولم تستعمل حقها في القض المنصـــوص علـــيه فـــي هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر ســـنوات المذكـــورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخـــرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المـــادة ١٤: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء فـــي مـــنظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الاسلامية " من ص ١٦٥ وما بعدها .

٢- يستـرعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، لدى إخطارها بتسـجيل التصـديق الثانـي المـبلغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المـادة ١٥: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المـتحدة بالتفاصـيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكـام المـواد السابقة ، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة[١] .

المـادة ١٦: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريرا عـن تطبـيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك وينظر فيما إذا كان هـناك مـا يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٧: ا- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(أ) يسـتتبع تصديق دولة عضو لاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً ، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابـتداء مـن تـاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ١٨: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

---

[١] أنظـر د. عبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى " من ص ٥٢ وما بعدها .

الفصل السابع

الاتفاقية رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٨ بشأن حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته الرابعة والستين يوم ٧ حزيران/يونيه ١٩٧٨.

وإذ يضع في اعتباره أحكام اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨، واتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩، والاتفاقية والتوصية الخاصتين بممثلي العمال لعام ١٩٧١.

وإذ يعيد إلي الذاكرة أن اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ لا تشمل بعض فئات الموظفين العموميين، وأن الاتفاقية والتوصية الخاصتين بممثلي العمال لعام ١٩٧١ تنطبق على ممثلي العمال في المؤسسة.

وإذ يلحظ التوسع الكبير في أنشطة الخدمة العامة في بلدان كثيرة، والحاجة إلي قيام علاقات عمل سليمة بين السلطات العامة ومنظمات الموظفين العموميين .

ونظرا لتنوع الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية تنوعا كبيرا في الدول الأعضاء ولاختلافها على صعيد الممارسة (في ما يتصل، مثلا، بوظائف الحكم المركزي والحكم المحلي، وبوظائف السلطات الاتحادية وسلطات الولايات والسلطات الإقليمية، وبالمؤسسات المملوكة للدولة ومختلف أصناف الأجهزة العامة المستقلة وشبه المستقلة، وكذلك لطبيعة علاقات الاستخدام .

وإذ يضـع فـي اعتباره المشاكل الخاصة التي تواجه علي صعيد نطاق أي صك دولي وعلي صعيد التعاريف التي يؤخذ بها لأغراض مثل هذا الصك ، بسـبب الفـوارق بيـن أسـاليب الاستخدام الخاصة والعامة، وكذلك بسبب مصـاعب التفسـير التي نشأت بصدد تطبيق المناسب من أحكام اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ علي موظفي الخدمة العامة، كمـا يضع في حسبانه ما أبدته الأجهزة الرقابية في مكتب العمل الدولي في مناسـبات عديدة من ملاحظات تشير إلي أن بعض الحكومات قد طبقت تلك الأحكام بطريقة تستبعد فئات واسعة من الموظفين العموميين من نطاق تطبيق الاتفاقية المذكورة .

وقـد اسـتقر رأيه علي اعتماد مقترحات معينة حول موضوع الحرية النقابية وإجـراءات تحديـد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال الدورة .

ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعـتمد، فـي هـذا اليوم السابع والعشرين من شهر حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وثمانية وسبعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية علاقات العمل (في الخدمة العامة) لعام ١٩٧٨":

الباب الأول : النطاق والتعاريف

المـادة ١: ١- تنطبق [١]هذه الاتفاقية علي جميع الأشخاص الذين تستخدمهم سـلطات عامـة، إلي المدى الذي لا تنطبق فيه عليهم أحكام أكثر مواتاة في غيرها من اتفاقيات العمل الدولية .

---

(١) أنظـر د. عـبد الفـتاح مراد " شرح الأعمال والسجل والدفاتر التجارية طبقا لقانون التجارة الجديد ١٧ لسنة ١٩٩٩ – مُجلد فاخر" ص ١٥٠ وما بعدها .

٢. تحـــدد القوانيـــن أو اللوانـــح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص علـــيها فـــي هـــذه الاتفاقية علي العاملين ذوي المستويات العليا الذين تعتبر وظـــائفهم في العادة من وظائف رسم السياسات والإدارة التوجيهية، أو علي العاملين الذين تكون مهامهم ذات طبيعة بالغة السرية .

٣. تحـــدد القوانيـــن أو اللوائـــح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة .

المـــادة ٢: لأغـــراض هذه الاتفاقية، يراد بمصطلح "الموظف العمومي" أي شخص تشمله الاتفاقية طبقا للمادة ١ منها .

المادة ٣: لأغراض هذه الاتفاقية، يراد بمصطلح "منظمة موظفين عموميين" أيـــة مـــنظمة، أيـــا كـــان تشكيلها، يكون غرضها تعزيز مصالح الموظفين العموميين والدفاع عنها

الباب الثاني : حماية حق التنظيم النقابي

المـــادة ٤: ١- توفر للموظفين العموميين حماية كافية من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية .

٢- ويجـــب أن تنطـــبق هـــذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها:

(أ) جعـــل اســـتخدام الموظف العمومي مرهونا بشرط ألا ينضم إلي نقابة أو يتخلى عن عضويته النقابية .

(ب) التوصل إلي فصل الموظف العمومي أو الإجحاف به بأية وسيلة أخري بســبب عضـــويته فـــي مـــنظمة موظفين عموميين أو اشتراكه في الأنشطة المعتادة لمثل هذه المنظمة

---

[1] أنظر د عبد الفتاح مراد شرح قوانين الجمارك ومشكلاتها العملية والترجمة الإنجليزية لقوانين الجمارك والنصوص العربية المقابلة لها" ص ١٦٥ وما بعدها.

المــادة ٥: ١- توفــر لمــنظمات الموظفين العموميين الاستقلال الكلي عن السلطات العامة .

٢- توفر لمنظمات الموظفين العموميين حماية كافية من أي تدخل من سلطة عامة ما في تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها .

٣- وعلــى وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعني المقصود في هــذه المــادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلي إنشاء منظمات موظفين عموميين تخضــع لهيمنة سلطة عامة ما، أو دعم منظمات الموظفين العموميين بالمال أو بغيره من الوسائل علي قصد إخضاع هذه المنظمات لهيمنة سلطة عامة .

الباب الثالث

التسهيلات الواجب تقديمها لمنظمات الموظفين العموميين

المــادة ٦: ١- يمــنح ممثلو منظمات الموظفين العموميين المعترف بها من التســهيلات ما يكون مناسبا لتمكينهم من أداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة، خلال ساعات العمل وخارجها علي السواء .

٢. لا ينبغــي أن يكون في منح التسهيلات ما يوهن من فعالية سير العمل في الإدارة المعنية أو المرفق المعني .

٣. تحدد طبيعة هذه التسهيلات ونطاقها طبقا للطرائق المشار إليها في المادة ٧ من هذه الاتفاقية أو بوسائل أخري مناسبة .

الباب الرابع

إجراءات تحديد أحكام وشروط الاستخدام

المــادة ٧: حيــثما دعــت الضرورة إلي ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف الوطنــية علــي هــدف تشــجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لآليات الــتفاوض علــي أحكــام وشــروط الاســتخدام بين السلطات العامة المعنية

ومـــنظمات الموظفيـــن العموميين، أو لأية طرائق أخري من هذا القبيل تتيح لممثلي الموظفين العموميين أن يشاركوا في البت في هذه الشؤون.

الباب الخامس

تسوية المنازعات

المـــادة ٨: تلـــتمس تسوية المنازعات الناجمة بصدد البت في أحكام وشروط الاســـتخدام، وفقـــا لمـــا يناســـب الظروف الوطنية، من خلال التفاوض بين الأطراف أو من خلال آلية مستقلة ومحايدة، مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم، يتم إنشاؤها علي نحو يكفل لها ثقة الطرفيين المعنيين[١] .

الباب السادس

الحقوق المدنية والسياسية

المادة ٩: توفر للموظفين العموميين، شأنهم شأن غيرهم من العمال، الحقوق المدنـــية والسياســـية التـــي لا عني عنها لممارستهم الحرية النقابية ممارسة اعتيادية، دون جعل ذلك مرهونا إلا بالالتزامات الناشئة عن مركزهم وطبيعة وظائفهم .

الباب السابع

أحكام ختامية

المـــادة ١٠: توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها .

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى اللغات المختلفة وعلم اللغات المقارن " ص ٣٠٦ وما بعدها .

المـــادة ١١ : ١- لا تلـــزم [1]هـــذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدي المدير العام.

٢- ويـــبدأ نفاذهـــا بعـــد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه .

المادة ١٢ : ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتـــب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله .

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فـــترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخري، وبعد ذلك يجوز لـــه الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٣ : ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة .

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مراد "الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٩٥ وما بعدها .

٢- علـــي المديـــر العـــام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصـــديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المـــادة ١٤: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المـــتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المـــادة ١٥: يقـــوم [1]مجلـــس إدارة مكتـــب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلي المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يـــدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً .

المـــادة ١٦: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يســـتتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قـــيام هـــذا التصـــديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١٢ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد "التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بيـــن التشـــريعات العربـــية والتشريعات الأجنبية والمســـتويات النيابـــية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٥٦ وما بعدها .

٢- تظـــل هـــذه الاتفاقـــية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعـــول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح .

المادة ١٧ : يكون [١]النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية .

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مراد " تشريعات العمل فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٢٧٠ وما بعدها .

الباب الرابع

نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٨١ وحتى الآن

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض فى هذا الباب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٨١ وحتى الآن وذلك فى الفصول التالية :

الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١ بشأن سياسة العمالة .

الفصل الثانى : الاتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل .

الفصل الثالث : اتفاقية رقم (١٥٧) لسنة ١٩٨٣ اتفاقية إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٣ بشأن إنهاء الاستخدامم بمبادرة من صاحب العمل .

الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهنى والعمالة (المعوقون)[١] .

الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥ بشأن خدمات الصحة المهنية .

الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة .

الفصل الثامن : الاتفاقية رقم (١٦٩) لسنة ١٩٨٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة .

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها" .

الفصل التاسع : الاتفاقية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة فى استعمال المواد الكيميائية فى العمل .

الفصـــل العاشـــر : الاتفاقية رقم (١٧٣) لسنة ١٩٩٢ بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب العمل .

الفصل الحادى عشر : الاتفاقية رقم (١٧٤) لسنة ١٩٩٣ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى .

الفصـــل الثانى عشر : الاتفاقية رقم (١٧٥) لسنة ١٩٩٤ بشأن العمل بعض الوقت .

الفصـــل الثالـــث عشـــر : الاتفاقية رقم (١٧٧) لسنة بشأن العمل في المنزل ١٩٩٦ .

الفصـــل الـــرابع عشـــر : الاتفاقـــية رقم (١٨١) لسنة ١٩٩٧ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة(١) .

الفصـــل الخامس عشر : الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها .

---

(١) انظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٨٥ وما بعدها .

الفصل الأول

الاتفاقية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١ بشأن سياسة العمالة

وقـــد دعـــاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والستين في ٣ حزيران/يونيه ١٩٨١،

وإذ يؤكـــد مجددا الفقرة من إعلان فيلاديفيا التي تعترف بـــ "الالتزام الرسمي لمـــنظمة العمـــل الدولية بأن تعزز بين أمم العالم وضع برامج من شأنها أن تحقـــق ... الاعـــتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية"، ويشير إلي أن هذا المبدأ "ينطبق تماما علي جميع الشعوب في كل مكان"،

وإذ يضـــع في الاعتبار الأهمية الرئيسية للمعايير الدولية المتضمنة في اتفاقية الحـــرية النقابية وحماية الحق في التنظيم النقابي، ١٩٤٨، واتفاقية الحق في التنظـــيم النقابي والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، وتوصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١، وتوصـــية التوفـــيق والتحكـــيم الطوعي، ١٩٥١، واتفاقية وتوصية علاقـــات العمل (في الخدمة العامة)، ١٩٧٨، واتفاقية وتوصية إدارة العمل، ١٩٧٨،

وإذ يرى أن المطلوب هو بذل مزيد من الجهود لتحقيق أهداف هذه المعايير، وبصـــورة خاصـــة المبادئ العامة الواردة في المادة ٤ من اتفاقية الحق في التنظـــيم النقابـــي والمفاوضـــة الجماعية، ١٩٤٩، وفي الفقرة ١ من توصية الاتفاقات الجماعية،

وإذ يرى بناء على ذلك أنه ينبغي استكمال هذه المعايير بتدابير ملائمة توضع علي أساسها وتستهدف تشجيع المفاوضة الجماعية الحرة والطوعية،

وإذ قـــرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعــتمد فــي هــذا الــيوم التاسع عشر من حزيران/يونيه عام واحد وثمانين وتســعمائة وألــف، الاتفاقية التالية التي ستسمي اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١:

الجــزء الأول

النطــاق والتعــاريف

المادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي.

٢- يجــوز أن تحــدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية علي القوات المسلحة والشرطة.

٣- يجــوز أن تحدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية طرائق خاصة لتطبيق هذه الاتفاقية فيما يتعلق بالخدمة العامة[١].

المــادة ٢ : في مفهوم هذه الاتفاقية، يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضــات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحــدة أو أكــثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

(أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام، و/أو

(ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/أو

(ج) تنظــيم العلاقــات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.

المــادة ٣ : ١- يجــوز، فــي حالة اعتراف القانون الوطني أو الممارسات الوطنية بوجود ممثلين للعمال وفقا لتعريفهم في الفقرة الفرعية (ب) من المادة

---

[١] انظــر د. عــبد الفــتاح مراد " شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى " ص ٥٥ وما بعدها .

٣ من اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١، أن تحدد القوانين أو الممارسات الوطنية مـدي شـمول تعبـير "المفاوضة الجماعية" أيضا، في مفهوم هذه الاتفاقية، للمفاوضات مع هؤلاء الممثلين.

٢- تـتخذ عـند الاقتضاء، في حالة شمول تعبير "المفاوضة الجماعية" أيضا للمفاوضـات مع ممثلي العمال المشار إليهم في تلك الفقرة، وفقا للفقرة ١ من هـذه المـادة، تدابـير ملائمة تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية.

الجـزء الـثاني

طـرائق التطبـيق

المـادة ٤ : يتم نفاذ أحكام هذه الاتفاقية بموجب القوانين أو اللوائح القانونية، وذلـك مـا لم تكن هذه الأحكام نافذة عن طريق اتفاقات جماعية، أو قرارات تحكيمية، أو عن أي طريق آخر يتفق مع الممارسات الوطنية.

الجـزء الثالـث

تشجيع المفاوضة الجماعية

المـادة ٥ : ١- تـتخذ تدابـير تكيف مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع المفاوضة الجماعية.

٢- تكون أهداف التدابير المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة هي:

(أ) تيسير إمكانية المفاوضة الجماعية لجميع أصحاب العمل وكافة مجموعات العمال في فروع الأنشطة التي تغطيها هذه الاتفاقية .

(ب) شـمول المفاوضة الجماعية تدريجيا لجميع المسائل التي تغطيها الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج) من المادة ٢ من هذه الاتفاقية .

(ج) تشـجيع وضـع قواعد إجرائية يتفق عليها بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

(د) عـــدم إعاقـــة المفاوضة الجماعية بسبب عدم وجود قواعد تنظم الإجراء الواجب اتباعه أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد .

(هـ) تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد علي تعزيز المفاوضة الجماعية.

المـــادة ٦ : لا تحـــول أحكام هذه الاتفاقية دون تطبيق نظم للعلاقات المهنية تجـــري فيها المفاوضة الجماعية في إطار آلية أو هيئات للتوفيق و/أو التحكيم تشترك فيها الأطراف في عملية المفاوضة الجماعية بصورة طوعية.

المـــادة ٧ : تكون التدابير التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع وتعزيز تنمية المفاوضة الجماعية موضع استشارات مسبقة، وكلما أمكن، موضع اتفاق بين منظمة أصحاب العمل ومنظمات العمال.

المـــادة ٨ : لا توضع التدابير التي تتخذ لتعزيز المفاوضة الجماعية ولا تنفذ بطريقة تعيق حرية المفاوضة الجماعية[1].

الجـــزء الـــرابع

أحكـــام نهائـــية

المـــادة ٩ : لا تمـــثل هـــذه الاتفاقية مراجعة لأية اتفاقية أو توصية موجودة حاليا.

المـــادة ١٠ : تبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١١ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدي المدير العام.

---

[1] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٦٣ وما بعدها .

٢- وتدخـــل حـــيز الـــنفاذ بعد انقضاء اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام.

٣- وبعدئـــذ، تصـــبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المـــادة ١٢ : ١- يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضــــاء عشر سنوات علي تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمستند ترسله إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة علي تاريخ تسجيله.

٢- كـــل دولـــة عضـــو تصـــدق هذه الاتفاقية ولا تمارس حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكـــورة فـــي الفقـــرة السابقة، تكون ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخري، ويجوز لها بعد ذلك أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المـــادة ١٣ : ١- يخطـــر المديـــر العـــام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضـــاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقـض التي يبلغه بها أعضاء المنظمة.

٢- يلفـــت المديـــر العام انتباه الدول أعضاء المنظمة، عند إخطارها بتسجيل التصـــديق الثاني الذي أبلغ به، إلي التاريخ الذي تدخل فيه هذه الاتفاقية حيز النفاذ.

المادة ١٤ : يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة التفاصـــيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقض التي تسجل لديه وفقا لأحكـــام المادة السابقة، لكي يسجلها الأمين العام وفقا للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المـــادة ١٥ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام، كلما رأي ضـــرورة لذلـــك، تقريـــرا عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذ كان هناك ما يدعو إلي تسجيل موضوع مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٦ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أي دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونا، النقض الفـــوري لهـــذه الاتفاقـــية علي الرغم من المادة ١٢ أعلاه، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ .

(ب) يقفـــل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية اعتبارا من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة[١].

(ج) تظـــل هذه الاتفاقية، علي أي حال، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين، بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٧ : الصيغتان الإنكليزية والفرنسية لنص هذه الاتفاقية متساويتان في الحجية.

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " التشـــريعات البرلمانـــية فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٦٥ وما بعدها .

الفصل الثانى

الاتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل [1]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته السابعة والستين في ٣ حزيران/ يونيه ١٩٨١ .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالسلامة والصحة وبيئة العمل ، وهو موضوع البند السادس من جدول أعمال الدورة ،

وإذ عزم أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،

يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/ وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى والسلامة والصحة المهنيتين ١٩٨١ .

أولاً- النطاق والتعاريف

المادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي .

٢- يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ، بعد التشاور بأسرع ما يمكن مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية ، أن تستثني من تطبيقها ، جزئيا أو كليأ ، فروعا معينة من النشاط الاقتصادي تنشأ بشأنها مشاكل خاصة ذات طابع هام ، مثل الشحن البحري أو صيد الأسماك .

٣- تبين كل دولة عفو تصرفاً هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية ، الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، الفروع التي استثنتها وفقا للفقرة ٢ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا الاستثناء ، وتوضح التدابير المتخذة لتوفير حماية كافية لعمال الفروع

---

[1] دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في ١١ آب / أغسطس ١٩٨٣ .

المستثناة ، وتبين في التقارير اللاحقة أي تقدم محرز صوب توسيع نطاق التطبيق .

المادة ٢: ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع العمال ض فروع النشاط الاقتصادي التي تدخل في نطاقها .

٢- يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ، بعد التشاور بأسرع ما يمكن مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين ، أن تستثني من تطبيقها ، جزئيا أو كلياً ، فئات عمال محدودة تنشأ بشأنها صعوبات معينة .

٣- تبين كل دولة عضو تتصدق هذه الاتفاقية في التقرير الأول تطبيق للاتفاقية ، الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، أي فئات من العمال قد تكون مستثناة وفقاً للفقرة ٢ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا الاستثناء ، وتبين في التقارير اللاحقة أي تقدم محرز صوب توسيع التطبيق[1] .

المادة ٣: في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) تشمل عبارة " فروع النشاط الاقتصادي " جميع الفروع التي يستخدم فيها عمال ، بما فيها الخدمة العامة .

(ب) يعني تعبير " العمال " جميع الأشخاص المستخدمين ، بما في ذلك موظفو الدولة .

---

[1] انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٣٣ وما بعدها .

(ج) يعنـــي تعبـــير " مكان العمل " جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونـــوا فـــيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم ، وتكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو كير مباشرة .

(د) يشـــمل تعبـــير " اللوائح " جميع النصوص التي تضفي عليها السلطة أو السلطات المختصة قوة القانون .

(هـــ) لا يعني تعبير " الصحة " في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجـــز ، فهو يشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل .

الجـــزء الـــثاني

مبادئ السياسة الوطنية

المادة ٤: ١- تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن الســـلامة المهنـــية والصحة المهنية وبيئة العمل وبمراجعتها بصورة دورية ، فـــي ضـــوء الأوضـــاع والممارسات ، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال .

٢- يكـــون هـــدف هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الـــناتجة عـــن العمـــل أو المتصـــلة به أو التي تقع أثناءه ، بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول .

المـــادة ٥: توضـــع عـــند صياغة السياسة المثار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقـــية في الاعتبار مجالات العمل الرئيسية التالية ، بقدر مساسها بالسلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل :

(أ) تصـــميم العناصـــر المادية للعمل أماكن العمل ، بيئة العمل ، الأدوات ، الآلات والمعـــدات ، المواد والعوامل الكيميائة والفيزيائية والحيوية ، طرائق

العمـــل ، واختـــبارها واختيارها ، واستبدالها وتركيبها ، ترتيبها ، واستعمالها وصيانتها .

(ب) العلاقـــات بين عناصر العمل المادية والأشخاص الذين ينفذون العمل أو يشـــرفون علـــيه ، وتكييف الآلات والمعدات وأوقات العمل ، وتنظيم العمل وطرائق العمل وفقاً لقدرات العمال البدنية والعقلية .

(ج) التدريـــب ، بمـــا فـــي ذلك التدريب التكميلي اللازم ، وكفاءات وحوافز الأشـــخاص الذين يشتركون بصفة أو أخرى في تحقيق مستويات مناسبة من السلامة والصحة[1] .

(د) الاتصـــال والـــتعاون على مستويات فريق العمل والمنشأة ، وعلى جميع المســـتويات الأخـــرى الملائمـــة حتى المستوى الوطني ، وبما في ذلك هذا المستوى .

(هـــ) حماية العمال ممثليهم من التدابير التأديبية بسب أفعال قاموا بها كما ينبغي وبما يتفق مع السياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية .

المـــادة ٦ : توضـــح فـــي صيغة السياسة المشار إليها في المادة ٤ الاتفاقية الوظـــائف والمســـؤوليات المـــتعلقة بالسلامة والصحة وبيئة العمل لكل من السلطات العامة ، وأصحاب العمل ، وغيرهم ، مع مراعاة طابع التكامل بين هذه المسؤوليات والممارسات الوطنية .

المـــادة ٧: يســـتعرض وضـــع السلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل على فترات ملائمة، إما بصورة كلية أو لقطاعات مفردة ، من أجل تحديد المشاكل

---

[1] انظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالـــة الجنائـــية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٤ وما بعدها .

الرئيســية واستنباط طرائق فعالة لمعالجتها ، وتعيين اولويات العمل ، وتقييم النتائج .

الجــزء الثالــث

العمل على المستوى الوطني

المادة ٨: تتخذ كل دولة عضو، عن طريق القوانين أو اللوائح أو أية طريقة أخــرى تــتفق مــع الظروف والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع المنظمات الممــثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين ، ما قد يلزم من قوات لتنفيذ المادة من هذه الاتفاقية.

المــادة ٩ : يؤمن إنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّين وببيئة العمل بنظام للتفتيش كاف ومختص .

المادة ١٠ : تتخذ تدابير لتقديم إرشادات لأصحاب العمل والعمال لمساعداتهم على إنجاز التزاماتهم القانونية .

المادة ١١ · تكفل السلطة المختصة ، إنفاذاً للسياسة المثار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية ، التقدم في الاضطلاع بالوظائف التالية :

(أ) تحديــد الشــروط التي تظم أعمال تصميم وبناء وتخطيط المنشآت .وبدء عملــياتها ، وإدخــال تغيــيرات رئيســية تؤثر فيها وتغييرات في الأغراض المحــددة لهــا ، وأمــان المعدات التقنية المستعملة في العمل وكذلك تطبيق الإجــراءات التـــي تحددها السلطات المختصة ، وذلك عندما تقتضي طبيعة ودرجة المخاطر ذلك

(ب) تحديــد طــرائق العمل والمواد وعوامل التعرض التي يجب منعها ، أو تقيــيدها ، أو إخضاعها لتصريح من السلطة المختصة أو لمراقبتها ، وتؤخذ فــي الاعتــبار الأخطار الصحية التي تنجم عن التعرض لعدة مواد أو لعدة عوامل في أن واحد

(ج) وضـــع وتطبـــيق إجراءات بشان قيام أصحاب العمل ، وعند الاقتضاء مؤسســـات التأميـــن وغـــيرها من المعنيين مباشرة ، بالإبلاغ عن الحوادث والأمراض المهنية ، وإعدادا إحصاءات للحوادث والأمراض المهنية .

(د) إجراء تحقيقات ، عندما يتبين أن حالات الحوادث المهنية ، أو الأمراض المهنـــية ، أو أضرار صحية أخرى تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به ، تعكس وجود أوضاع خطرة .

(هـــ) نشـــر معلومات سنوياً عن التدابير المتخذة وفقاً للسياسة المشار إليها فـــي المـــادة ٤ مـــن هذه الاتفاقية وعن الحوادث المهنية والأمراض المهنية والأضرار الصحية الأخرى التي تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به .

(و) إدخـــال أو توسيع نظم فحص العوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية من حيث خطورتها على صحة العمال ، مع الأوضاع والإمكانات الوطنية[1] .

المـــادة ١٢ : تـــتخذ تدابـــير وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية ، للتأكد من أولـــئك الذيـــن يصـــممون الآلات أو المعدات أو المواد للاستعمال المهني أو يصنعونها أو يستوردونها أو يجهزونها أو ينقلونها .

(أ) يـــتحققون بأنفسهم إلى الحد الممكن والمعقول ، من أن الآلات أو المعدات أو المـــواد لا ترتـــب أخطـــار علـــى سلامة وصحة أولئك الذين يستعملونها الاستعمال الصحيح .

(ب) يوفـــرون معلومـــات بشأن الطريقة الصحيحة لتركيب واستعمال الآلات والمعدات والاستخدام السليم للمواد ، ومعلومات عن إخطار الآلات والمعدات وعـــن الخصائص الخطيرة للمواد الكيميائية وللعوامل أو المنتجات الفيزيائية والحيوية ، وكذلك تعليمات بشأن تجنب الأخطار .

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى التكنولوجيا (العلوم التطبيقية) " ص ٦٣ وما بعدها .

(ج) يجــرون دراســات وبحوثاً أو يلقون بصورة بالمعارف العلمية والتقنية اللازمــة لتلبـية الالتزامات الواردة في الفقرتين الفرعيتين(أ) و(ب) من هذه المادة .

المــادة ١٣: تكفل الحماية للعامل ، الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقــول أنــه يشــكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته . مما قد يرتبه انسحابه من عواقب ، وفقا للأوضاع والممارسات الوطنية .

المــادة ١٤: تــتخذ تدابير من أجل إدخال مسائل السلامة والصحة المهنيتين وبيــنة العمل ، بطريقة تتفق مع الأوضاع والممارسات الوطنية ، على جميع مســتويات التعليم والتدريب بما في ذلك التعليم العالي التقني والطبي والمهني ، بصورة تغطي احتياجات تدريب جميع العمال .

المــادة ١٥: ١- تتخذ كل دولة عضو، ضماناً لاتساق السياسة المشار إليها فــي المــادة ٤ من هذه الاتفاقية والتدابير التي تتخذ لتطبيقها ، وبعد التشاور بأســرع مــا يمكــن مع اكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال ومع هيئات أخرى عند الاقتضاء ، ترتيبات مناسبة للأوضاع والممارسات الوطنية لــتكفل التنســيق الضــروري بيــن مختلف السلطات والهيئات المكلفة بتنفيذ الجزأين الأول والثاني من هذه الاتفاقية .

٢- تشــمل هــذه الترتيبات إقامة هيئة مركزية ، كلما اقتضت الظروف ذلك وسمحت به الأوضاع والممارسات الوطنية .

الجــزء الــرابع

العمل على مستوى المنشأة

المــادة ١٦: ١- يطلــب مــن أصــحاب العمل أن يؤمنوا إلى الحد الممكن والمعقــول، أن تكــون أماكــن العمل ، والآلات ، والمعدات وطرائق التنفيذ الخاضعة لأشرافهم مأمونة ولا تشكل خطرا على الصحة .

٢- يطلب من أصحاب العمل أن يؤمنوا إلى الحد الممكن والمعقول ، أن تكون المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية الخاضعة لأشرافهم دون حظر على الصحة عندما تتخذ تدابير كافية للحماية .

٣- يطلب من أصحاب العمل أن يوفروا ، عند الاقتضاء ، ما يكفي من الملابس والمعدات الواقية لكي يمكن إلى الحد الممكن والمعقول تفادي خطر الحوادث أو الآثار الضارة بالصحة .

المادة ١٧: عندما تقوم منشأتان أو أكثر بأنشطة في مكان عمل واحد في أن معا ، تتعاون هذه المنشآت في تطبيق هذه الاتفاقية .

المادة ١٨: يطلب من أصحاب العمل أن تتخذ عند الاقتضاء ، ترتيبات لمواجهة الطوارئ والحوادث ، بما في ذلك ترتيبات كافية للإسعافات الأولية.

المادة ١٩: للعمال أن يتعاونوا أثناء أداء عملهم لتمكين صاحب العمل من انجاز الالتزامات التي تقع على عاتقه .

(ب) ممثلي العمال في منشأة أن يتعاونوا مع صاحب العمل في مجال السلامة والصحة المهنيتين .

(ج) لممثلي العمال في منشأة تلقي معلومات كافية عن التدابير التي يتخذها صاحب العمل لتأمين السلامة والصحة المهنيتين وأن يستشيروا المنظمات الممثلة لهم بشأن هذه المعلومات شريطة عدم إفشائهم للأسرار التجارية ،

(د) للعمال وممثليهم في منشأة أن يدربوا تدريبا ملائما في مجال السلامة والصحة المهنيتين .

(هـ) للعمال وممثليهم في منشأة ، وعند الاقتضاء ، للمنظمات الممثلة لهم ، أن يستعملوا ، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، عن جميع جوانب السلامة والصحة المهنيتين المتصلة بعملهم ، وأن يستشيرهم صاحب العمل في هذا

الشـــأن ، ولهذا الغرض ، يجوز استدعاء مستشارين من خارج المنشأة باتفاق الطرفين .

(و) للعامل أن يبلغ رئيسه المباشر فوراً بأية حالة يعتقد ، لسبب معقول ، أنها تشـــكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته ، ولا يمكن لصاحب العمل أن يطالـــب العمال بالعودة إلى موقع عمل يستمر فيه تهديد وشيك وخطير للحياة أو الصحة حتى يتخذ تدابير علاجية ، عند الاقتضاء .

المادة ٢٠: يشكل التعاون بين الإدارة والعمال و/ أو ممثليهم في المنشأة أحد العناصـــر الأساسية في التدابير التنظيمية وغيرها من التدابير التي تتخذ وفقا للمواد ١٦ إلى ١٩ من هذه الاتفاقية .

المـــادة ٢١ : لا يرتب اتخاذ تدابير السلامة والصحة المهنيين أية مصاريف يتحملها العمال .

الجـــزء الخـــامس

أحكـــام نهائـــية

المـــادة ٢٢: لا تمـــثل هذه الاتفاقية مراجعة لأية اتفاقيات أو توصيات عمل دولية .

المـــادة ٢٣: تـــبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها[١] .

المادة ٢٤: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام .

٢- وتدخـــل حـــيز الـــنفاذ بعد انقضاء أثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقي عضوين لدى المدير العام .

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

٣- وبعدئــذ ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء أثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المــادة ٢٥: ١- يجــوز لأي دولة عفو تصدق هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة ، بمستند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله . ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كــل دولــة عضــو تصدق هذه الاتفاقية ، ولا تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكــورة فــي الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى ، وبعدئــذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للأحكام المنصوص عليها في هذه المادة .

المــادة ٢٦ : ١- يخطــر المديــر العــام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضــاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي يبلغه بها أعضاء المنظمة .

٢- يلفــت المديــر العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، لدى إخطارها بتســجيل التصــديق الثاني الذي ابلغ به، إلى التاريخ الذي تدخل فيه الاتفاقية حيز النفاذ .

المــادة ٢٧: يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة التفاصــيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقض التي تسجل لديه وفقا لاحكــام المارة السابقة ، لكي يسجلها الأمين العام طبقا للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المــادة ٢٨ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ضــرورة لذلك ، تقريرا عق تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان

هناك ما يدعو إلى تسجيل موضوع مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢٩ :١ – إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك[١] :

(أ) يستتبع تصديق أي دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً النقض الفوري لهذه الاتفاقية على الغم من أحكام المادة ٢٥ أعلاه ، وشريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد خلت حيز النفاذ .

(ب) تظل هذه الاتفاقية على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين ، وبالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ٣٠ : الصيغتان الإنكليزية والفرنسية لهذه الاتفاقية متساويتان في الحجية .

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٨٩ وما بعدها

الفصل الثالث

الاتفاقية رقم (١٥٧) لسنة ١٩٨٣ بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي ؛

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف ، حيث عقد دورته الثامنة والستين في ٢ حزيران / يونيه ١٩٨٣ .

وإذ يذكر بالمبادئ التي كرستها اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) ١٩٦٢ ، التي تستهدف ، بالإضافة إلى المساواة في المعاملة نفسها ، الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها والحقوق المكتسبة[1] .

وإذ يرى فضلا عن ذلك أن من الضروري تحديد انطباق مبادئ الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها والحقوق المكتسبة ، فيما يتعلق بجميع فروع الضمان الاجتماعي التي تغطيها اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) ، ١٩٥٢ .

وإذا قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالحفاظ على حقوق العمال المهاجرين في مجال الضمان الاجتماعي (مراجعة الاتفاقية ٤٨) ، وهو البند إلى الرابع في جدول أعمال هذه الدورة .

وإذا قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،

يعتمد ، في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران / يونيه عام اثنتين وثمانين وتسعمائة وألف ، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي ١٩٨٢ .

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٣٢ وما بعدها .

الجـــزء الأول

أحكـــام عـــامة

المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) يعنـــي تعبير " دولة عضو" كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تلتزم بهذه الاتفاقية .

(ب) يقصد بتعبير " التشريع " القوانين واللوائح ، وكذلك الأحكام القانونية في مجال الضمان الاجتماعي .

(ج) يعنـــي تعبـــير " الدولـــة العضـــو المختصة " الدولة العضو التي يمكن للشخص المعني أن يطالب بحق في إعانات بموجب تشريعها .

(د) يعنـــي تعبـــير " مؤسسة " الهيئة أو السلطة المسؤولة مباشرة عن تطبيق تشريعات دولة عضو كلياً أو جزئياً .

(هـــ) يعني تعبير " لاجئ " المعنى المسند إليه في المادة ١ من اتفاقية وضع اللاجئيـــن ، المؤرخة في ٢٨ تموز / يوليه ١٩٥١ ، وفي الفقرة ٢ من المادة (١) من البرتوكول المتعلق بوضع اللاجئين ، المؤرخ في ٣١ كانون الثاني / يناير ١٩٦٧ .

(و) يعني تعبير " عديمي الجنسية " المعني المسند إليه في المادة ١ من اتفاقية عديمي الجنسية ، المؤرخة في ٢٨ أيلول / سبتمبر ١٩٥٤ .

(ز) يعني تعبير " أعضاء الأسرة " الأشخاص الذين يعرفون أو يعترف بأنهم أعضـــاء في الأسرة ، أو من يشار إليهم بأفراد البيت في التشريع الذي تمنح الإعانـــات أو تقدم بموجبه ، وفقاً للحالة ، أو أيضا الأشخاص الذين يحددون باتفـــاق مشترك بين الدول الأعضاء المعنية ؛ على أنه ، إذا كان هذا التشريع لا يعتـــبر مـــن قبيل أعصاء الأسرة أو البيت سوى الأشخاص الذين يعيشون

تحـــت ســـقف الشـــخص المعني ، فإن هذا الشرط يعد مستوفي إذا كان هذا الشخص هو العائل الرئيسي للأشخاص المعنيين .

(ح) يعنـــي تعبـــير " الورثة " الأشخاص الذين يعرفون أو يعترف بهم كورثة فـــي التشريع الذي تمنح الإعانات بموجبه ؛ على أنه إذا كان هذا التشريع لا يعتـــبر مـــن قبـــيل الورثة سوى الأشخاص الذين كانوا يعيشون تحت سقف الشـــخص المتوفى ، فإن هذا الشرط يعد مستوفى إذا كان هذا الشخص أثناء حياته ، هو العائل إلى الرئيسي للأشخاص المعنيين .

(ط) يعني تعبير " الإقامة " الإقامة المعتادة .

(ى) يعني تعبير "محل الإقامة " الإقامة المؤقتة .

(ك) يعنـــي تعبير " مدد التأمين أو " مدد الاشتراك " أو الاستخدام أو النشاط المهنـــي أو الإقامـــة وفقاً لتعريفها أو للاعتراف بها كمدد للتأمين في التشريع الـــذي انقضت بموجبه ، وكذلك أي مدد مماثلة يعترف بها هذا التشريع كمدد معادلة لمدد التأمين[١] .

(ل) يعـــنى تعبير "مدد الاستخدام " و " مدد النشاط المهني " المدد المعرفة أو المعترف لها بهذه الصفة في التشريع الذي انقضت بموجبه ، وكذلك أي مدد مماثلـــة ، يعترف بها هذا التشريع كمدد معادلة لمدد الاستخدام ولمدد النشاط المهني .

(م) يعنـــي تعبير "مدد الإقامة " المدد المعرفة أو المعترف لها بهذه الصفة في التشريع الذي انقضت بموجبه .

---

[١] أنظـــر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولـــية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومســـتويات التحكيم الدولى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ص ٦٣ وما بعدها .

(ن) ينطـــبق تعبـــير "ذات طبع غير اكتتابي " على الإعانات التي لا يتوقف مـــنحها على اشتراك مالي مباشر للأشخاص المحميين أو لصاحب عملهم أو علـــى اشتراط مدة تمرين على نشاط مهني ، كما ينطبق على أي نظم لا تقدم سوى إعانات من هذا القبيل .

(س) يعنـــي تعبير " الإعانات التي تمنح بموجب نظام مؤقت " تلك الإعانات التـــي تمـــنح لأشـــخاص جاوزوا سناً معينة وقت نفاذ التشريع المنطبق ، أو الإعانـــات التي تمنح كتدبير مؤقت ، مراعاة لأحداث طرأت أو لمدد انقضت خارج الحدود الراهنة لإقليم دولة عضو .

المادة ٢ : ١- مع مراعاة أحكام الفقرة ١، والفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ٣، من المادة ٤ ، تنطبق هذه ، الاتفاقية على أي فرع للضمان الاجتماعي يسرى تشريع بشأنه في دولة عضو ، فيما يتعلق بالإعانات التالية :

(أ) الرعاية الطبية .

(ب) إعانات المرض .

(خ) إعانات الأمومة .

(د) إعانات العجز .

(هـــ) إعانات الشيخوخة .

(و) إعانات الورثة .

(ز) إعانات حوادث العمل والأمراض المهنية .

(خ) إعانات البطالة .

(ط) الإعانات العائلية .

٢- تنطـبق هـذه الاتفاقـية على إعانات التأهيل التي ينص عليها تشريع ما بشـأن واحد أو أكثر من فروع الضمان الاجتماعي المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة .

٣- تنطـبق هـذه الاتفاقـية على النظم العامة وعلى النظم الخاصة للضمان الاجتماعـي ، ذات الطـابع الأكتتابـي أو غير الاكتتابي، وكذلك على النظم القانونية المتعلقة بالتزامات صاحب العمل فيما يتعلق بكل من الفروع المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة .

٤- لا تنطبق هذه الاتفاقية على النظم الخاصة بالموظفين المدنيين ، ولا على الـنظم الخاصـة بضحايا الحرب ، كما لا تنطبق على المساعدة الاجتماعية والطبية .

المـادة ٣ : ١- مـع مـراعاة أحكـام الفقرة (١) والفقرة الفرعية (ب) من الفـقـرة (٣) ، مـن المـادة ٤ ، والفقـرة (١) من المادة (٩) ، تنطبق هذه الاتفاقـية علـى الأشـخاص الذين تسرى عليهم ، أو سرت عليهم تشريعات واحـدة أو أكـثر مـن الدول الأعضاء ، وكذلك على أعضاء أسرهم وعلى ورثتهم ، في كل الحالات التي يفرض فيها النظام الدولي للحفاظ على الحقوق الذي تقيمه هذه الاتفاقية أن يؤخذ في الاعتبار تشريع دولة عضو أخرى غير تلك التي يقيم فيها المستفيدون بصفة دائمة أو مؤقتة .

٢- لا تلـزم هـذه الاتفاقية أية دولة عضو بتطبيق أحكامها على الأشخاص المعنيين ، بموجب وشائق دولية من تطبيق أحكام تشريعها .

المـادة ٤ : ١- يجوز للدول الأعضاء أن تفي بالتزاماتها الناشئة عن أحكام الأجزاء من الثاني إلى السادس من هذه الاتفاقية ، عن طريق أي وثائق ثنائية أو مـتعددة الأطـراف تضـمن تنفيذ هذه الالتزامات ، بموجب شروط تحدد باتفاق مشترك بين الدول الأعضاء المعنية .

٢- بالــرغم مــن أحكــام الفقرة ١ من هذه المادة ، تطبق كل دولة عضو مباشــرة ، فور نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة لها ، أحكام الفقرة ٤ من المادة ٧، والفقرتيــن ٢ و٣ مــن المــادة ٨ ، والفقرتين ١ و ٤ من المادة ٩ ، وأحكام المادة ١١، والمادة ١٢ ، والمادة ١٤، والفقرة ٣ من المادة ١٨.

٣- تعين الوثائق المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة بصورة خاصة :

(أ) فروع الضمان الاجتماعي التي تنطبق عليها ، مع مراعاة شروط المعاملة بالمــثل المشــار إليه في المادتين ٦ و ١٠ من هذه الاتفاقية ، على أن تشمل هــذه الفروع على الأقل إعانات العبد والشيخوخة والورثة ، وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية ، بما في ذلك المنح عند الوفاة ، وكذلك مع مراعاة أحكــام الفقــرة ١ من المادة ١٠ من هذه الاتفاقية ، الرعاية الطبية، وإعانات المــرض ، وإعانـــات الأمومة، وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية ، بخــلاف المعاشـــات ومنح الوفاة ، وذلك بالنسبة للدول الأعضاء التي يسرى فيها تشريع يتعلق بالفروع المذكورة[١] .

(ب) فــئات الأشخاص الذين يستفيدون منها، على أن تشمل هذه الفئات على الأقل العاملين برواتب ، بما في ذلك- عند الاقتضاء- عمال الحدو، والعمال الموســميون- وكذلــك أعضاء أسرهم ، ورثتهم، إذا كانوا من رعايا إحدى الــدول الأعضاء المعنية، أو اللاجئون أو عديمو الجنسية الذين يقيمون على أراضي إحدى هذه الدول الأعضاء .

[١] أنظــر د . عــبد الفــتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية فى الدول العربية والمســتويات الدولــية – دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٥٢ وما بعدها .

(خ) طرائق دفع الإعانات التي تدفع والمصاريف الأخرى التي تتحملها مؤسسة دولة عضو لحساب مؤسسة دولة عضو أخرى ، ما لم يتفق على الامتناع عن الدفع .

(د) القواعد التي توضع لتفادى الجمع بين الاشتراكات أو المساهمات المالية الأخرى والإعانات .

الجزء الثاني

التشريع المنطبق

المادة ٥ : ١- فيما يتعلق بالأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية ، يحدد التشريع المنطبق باتفاق مشترك بين الدول الأعضاء المعنية ، بغية تفادي التنازع بين القوانين والآثار السيئة التي قد تنشأ عنه بالنسبة للأطراف المعنية ، أما لعدم وجود حماية ، أو نتيجة الجمع بين الاشتراكات أو المساهمات المالية الأخرى والإعانات ، وفقا للقواعد التالية :

(أ) يخضع الموظفون الذين يستخدمون عادة في أراضي دولة عضو لتشريع هذه الدولة، حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضي دولة عضو أخرى ، أو كان للمؤسسة التي تستخدمهم مقر مسجل أو لصاحب عملهم سكن في أراضي دولة عضو أخرى .

(ب) يخضع العاملون لحسابهم الخاص الذين يمارسون عادة نشاطا مهنيا في أراضي دولة عضو لتشريع هذه الدولة ، حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضي دولة عضو أخرى .

(ب) يخضع العاملين لحسابهم الخاص الذين يمارسون عادة نشاطاً مهنياً في أراضي دولة عضو لتشريع هذه الدولة ، حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضي دولة أخرى .

(ج) يخضـــع الموظفين والعاملون لحسابهم الخاص الذين يبحرون على ظهر سفينة ترفع علم عضو لتشريع هذه الدولة ، حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضـــي دولـــة عضو أخرى ، أو كان للمؤسسة التي تستخدم مقر مسجل أو لصاحب عملهم سكن في أراضي دولة عضو أخرى .

(د) يخضـــع الأشـــخاص الذين لا يدخلون في فئة السكان النشطين اقتصاديا لتشـــريع الدولـــة العضـــو التي يقيمون بصفة دائمة في أراضيها ، ما داموا محميين بموجب الفقرات الفرعية (أ) إلى (ج) من هذه الفقرة .

٢- بالـــرغم من القواعد المنصوص عليها في الفقرات الفرعية (ا) إلى (ج) مـــن الفقـــرة ١ مـــن هذه المادة يجوز للدول الأعضاء المعنية أن تتفق على إخضـــاع فـــئات معينة من الأشخاص ، خاصة العاملون لحسابهد الخاص ، لتشريع الدولة العضو التي تقيم شلك الفئات بصفة دائمة في أراضيها .

٣- يجوز للدول الأعضاء المعنية أن تعين باتفاق مشترك استثناءات أخرى مـــن قواعد تحديد التشريع المنطبق الواحدة في الفقرة ١ من هذه المادة ، بما يكون في صالح الأشخاص المعنيين .

الجـــزء الثالـــث

الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها

المـــادة ٦: مع مراعاة أحكام الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ٣ من المادة ٤ من هذه الاتفاقية ، تسعى كل دولة عضو إلى الاشتراك مع كل دولة عضو أخرى معنـــية فـــي نظام للحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها ، في كل من فروع الضمان الاجتماعي المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٢ من هذه الاتفاقية ، والتي يسرى في كل من هذه الدول الأعضاء تشريع بشأنها ، وذلك بما يكون فـــي صـــالح الأشخاص الذين يخضعون على التعاقب أو التناوب لتشريع هذه الدول الأعضاء .

المــادة ٧ : ١- يــنص نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها ، المشار إلــيه فــي المــادة ٦ من هذه الاتفاقية ، بالقدر الضروري ، على تجميع مدد التأميــن ، أو الاســتخدام ، أو النشاط المهني، أو الإقامة ، وفقا للحالة ، التي انقضت بموجب تشريعات الدول الأعضاء المعنية ، من أجل :

(أ) الاشتراك، عند الاقتضاء، في التأمين الطوعي أو الاختياري المستمرة .

(ب) اكتســاب الحقوق أو الاحتفاظ بها أو استردادها ، وحساب الإعانات عند الاقتضاء .

٢- لا يجــوز حساب المدد التي انقضت في آن معا بموجب تشريعات اثنتين أو أكثر من الدول الأعضاء سوى مرة واحدة[1] .

٣- تعيــن الدول الأعضاء المعنية ، باتفاق مشترك عند الاقتضاء ، الطرائق الخاصــة لتجمــيع المــدد التي تختلف طبيعتها ، والمدد التي تعطى حقا في إعانات النظم الخاصة .

٤- إذا مــا أتــم شــخص مــدداً بموجب تشريعات ثلاث أو أكثر من الدول الأعضــاء المرتبطة بوثائق مختلفة ثنائية أو متعددة الأطراف ، تقوم كل دولة عضــو ترتبط في آن معا باثنتين أو أكثر من تلك الوثائق بتجميع هذه المدد، بــالقدر الضــروري ، وفقا لأحكام تلك الوثائق ، من أجل اكتساب حقوق في إعانات أو الاحتفاظ بها أو استردادها .

المــادة ٨ : ١- يحدد نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المادة ٦ من هذه الاتفاقية ، فضلا عن ذلك ، طرائق منح :

(أ) إعانات العجز، والشيخوخة ، والورثة .

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثــيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٤٥ وما بعدها .

(ب) إعانات الأمراض المهنية .

وكذلك إمكانية توزيع الأعباء المتعلقة بها .

٢- في الحالة المشار إليها في الفقرة ٤ من المادة ٧ من هذه الاتفاقية ، تطبق كـل دولة عضو ترتبط في آن معا باثنتين أو أكثر من تلك الوثائق أحكام هذه الوثـائق لحساب الإعانات التي يعطي تشريعها حقا فيها ، مع مراعاة تجميع المدد المنقضية وفقا لتشريعات الدول الأعضاء المعنية .

٣- عندما يتعين على دولة عضو، تطبيقا لأحكام الفقرة ٢ من هذه المادة ، منح إعانات من نفس النوع لنفس الشخص ، تنفيذاً لاثنين أو أكثر من الوثائق الثنائـية أو مـتعددة الأطـراف ، لا تلزم هذه الدولة إلا بمنح الإعانة الأكثر مواتاة للشخص المستفيد ، وفقاً لتحديدها عند التصفية الأولى لهذه الإعانات .

٤- بالرغم من أحكام الفقرة ٢ من هذه المادة ، يجوز للدول الأعضاء المعنية ، عـند الاقتضاء ، أن تتفق على أحكام تكميلية لحساب الإعانات المشار إليها في هذه المادة .

الجـزء الـرابع

الحفاظ على الحقوق المكتسبة

وتقديم إعانات في الخارج

المادة ٩: ١- تضمن كل دولة عضو تقديم إعانات نقدية للعجز، والشيخوخة، والورثـة ، وإعانـات حوادث العمل والأمراض المهنية ، وكذلك المنح عند الوفـاة ، التي يكتسب فيها حق بموجب تشريع هذه الدولة العضو للمستفيدين مـن رعايا دولة عضو، أو للاجئين أو عديمي الجنسية ، أيا كان يوجد محل إقامـتهم الدائمة ، شريطة اتخاذ تدابير لهذا الغرض ، عند الاقتضاء ، باتفاق مشترك بين الدول الأعضاء أو مع الدول المعنية .

٢- بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة ، يجوز للدول الأعضاء المعنية

المشـــتركة فـــي نظـــام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المـــادة ٦ مـــن هذه الاتفاقية أن تتفق على ضمان تقديم الإعانات المشار إليها فـــي هذه الفقرة للمستفيدين الذين يقيمون في أراضي دولة عضو أخرى غير الدولـــة العضو المختصة ، مع مراعاة الاتفاقات الثنائية أو متعددة الأطراف المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٤ من هذه الاتفاقية .

٣- وفضلا عن ذلك ، وعلى الرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة ، إذا كـــان الأمـــر يتعلق بإعانات ذات طابع غير اكتتابي ، تحدد الدول الأعضاء المعنـــية باتفـــاق مشـــترك بيـــنها الشـــروط التي تضمن تقديم هذه الإعانات للمســـتفيدين الذين يقيمون في أراضي دولة عضو أخرى غير الدولة العضو المختصة[١] .

٤- يجوز عدم تطبيق أحكام الفقرات ١ ، ٢ ، ٣ من هذه المادة على :

(أ) الإعانـــات الخاصة من النوع غير الاكتتابي التي تمنح على سبيل الإغاثة أو مراعاة لحالة عوز .

(ب) الإعانات التي تمنح بموجب نظم مؤقتة .

المـــادة ١٠ : ١- تســـعى الـــدول الأعضـــاء المعنية الإضافة إلى ذلك إلى الاشـــتراك فـــي نظـــام للحفاظ على الحقوق المكتسبة بموجب تشريعها ، مع مـــراعاة أحكام الجزء الثالث من هذه الاتفاقية فيما يتعلق بكل فرع من فروع الضـــمان الاجتماعي التالية التي يسرى بشأنها تشريع في كل دولة من الدول الأعضاء المعنية : الرعاية الصحية ، وإعانات المرض ، وإعانات الأمومة ، وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية ، بخلاف المعاشات ومنح الوفاة .

---

(١) أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٦٣ وما بعدها .

يضـــمن هذا النظام تقديم هذه الإعانات للأشخاص المقيمين بصورة دائمة أو مؤقـــتة فـــي أراضـــي إحـــدى هذه الدول الأعضاء ، بخلاف الدولة العضو المختصـــة ، مـــع الخضوع للشروط والقيود التي تحدد باتفاقات مشتركة بين الدول الأعضاء المعنية .

٢- عندما لا ينص التشريع القائم على المعاملة بالمثل التي تقضي بها الفقرة (مـــن هذه المادة ، يجوز أن تنشأ هذه المعاملة عن تدابير تتخذها دولة عضو لضـــمان إعانات معادلة للإعانات التي يقضي بها تشريع دولة عضو أخرى ، شريطة موافقة هذه الدولة العضو الأخرى[1] .

٣- تســـعى الـــدول الأعضـــاء المعنية إلى الاشتراك في نظام للحفاظ على الحقـــوق المكتسبة بموجب تشريعها ، مع مراعاة أحكام الجزء الثالث من هذه الاتفاقية فيما يتعلق بكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي التالية التي يسرى بشأنها تشريع في كل دولة من الدول الأعضاء : إعانات البطالة ، والإعانات العائلـــية ، وعلـــى الرغم من أحكام المادة ١ من هذه المادة ، إعانات التأهيل المهنـــي ، ويضـــمن هـــذا النظام تقديم هذه الإعانات للأشخاص المقيمين في أراضـــي إحـــدى هـــذه الدول الأعضاء ، بخلاف الدولة العضو المختصة ، بمقتضـــى شـــروط وفـــي حـــدود توضع باتفاق مشترك بين الدول الأعضاء المعنية.

المـــادة ١١: تنطـــبق قواعـــد إعادة تقدير الإعانات ، المنصوص عليها في تشـــريع دولـــة عضو على الإعانات المستحقة بموجب هذا التشريع بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية .

---

[1] أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

الجـــزء الخـــامس

التعاون بين الإدارات

ومساعدة الأشخاص الذين تنطبق

عليهم هذه الاتفاقية

المادة ١٢ : ١- تساعد سلطات ومؤسسات الدول الأعضاء كل الأخرى من أجل تسهيل تطبيق أحكام هذه الاتفاقية وتطبيق تشريع كل منها .

٢- شـــكون المعاونة الإدارية فيما بين هذه السلطات والمؤسسات دون مقابل مـــن حيـــث المبدأ. على أنه يجوز للدول الأعضاء الاتفاق على تسديد بعض النفقات .

٣- لا يجـــوز لسلطات ، مؤسسات دولة عضو وللهيئات القضائية فيها رفض مطالبات أو أية وثائق أخرى ترفع إليها ، بدعوى أنها محررة باللغة الرسمية لدولة عضو أخرى .

المـــادة ١٣: ١- عـــندما يكون المطالب مقيما بصفة دائمة في أراضي دولة عضـــو أخـــرى غير الدولة العضو المختصة ، يجوز لــــه تقديم طلبه حسب الأصول إلى المؤسسة الموجودة في مكان إقامته الدائمة ، التي تحيله بدورها إلى المؤسسة أو المؤسسات المختصة المذكورة في الطلب .

٢- تقبل الطلبات أو البيانات أو الطعون التي من المفروض تقديمها بموجب تشـــريع إحـــدى الدول الأعضاء ، خلال أجل محدد إلى سلطة أو مؤسسة أو هيـــئة قضائية لتلك الدولة العضو، إذا ما قدمت خلال نفس هذا الأجل المحدد إلـــى ســـلطة أو مؤسســـة أو سلطة قضائية لدولة عضو أخرى يقيم المطالب بصـــفة دائمـــة في أراضيها . وفي هذه الحالة ، تقوم السلطة أو المؤسسة أو الهيـــئة القضـــائية التي تتلقى المطالبات أو البيانات أو الطعون بتقديمها دون تأخـــير إلـــى السلطة أو المؤسسة أو الهيئة القضائية المختصة للدولة العضو

الأولـــى . ويعتـــبر الـــتاريخ الذي يتم فيه تقديم تلك المطالبات أو البيانات أو الطعـــون إلى أي سلطة أو مؤسسة أو هيئة قضائية تابعة للدولة العضو الثانية ، هو تاريخ ذلك التقديم إلى السلطة أو المؤسسة أو الهيئة القضائية المختصة بالنظر فيها .

٣- يجوز أن تقدم الإعانات التي يتعين على دولة عضو تقديمها لمستفيد يقيم بصـــورة دائمة أو مؤقتة في أراضي دولة عضو أخرى ، أما مباشرة من قبل المؤسســـة المســـؤولة عـــن الدفع ، أو عن طريق مؤسسة تسميها هذه الدولة الأخـــيرة ، في المكان الذي يقيم فيه المستفيد بصورة دائمة أو مؤقتة ، رهناً باتفاق الدول الأعضاء المعنية على ذلك .

المـــادة ١٤: تشـــجع كـــل دولة عضو تنمية الخدمات الاجتماعية المخصصة لمســـاعدة الأشـــخاص الذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية ، وخصوصا العمال المهاجرون ، في تعاملهم مع سلطاتها ، ومؤسساتها ، وهيئاتها القضائية ، ولا سيما لتسهيل حصولهم على الإعانات المستحقة لهم وممارستهم لحق الطعن ، وكذلك من أجل تعزيز الرعاية الاجتماعية لهم ولأسرهم .

الجـــزء الســـادس

أحكـــام متـــنوعة

المـــادة ١٥: مـــا عـــدا فيما يتعلق بإعانات العجز، والشيخوخة، والورثة ، والأمـــراض المهنـــية ، التـــي تـــوزع أعباؤها بين اثنتين أو أكثر من الدول الأعضـــاء ، لا تعطـــى هـــذه الاتفاقية ولا تحفظ الحق في الاستفادة من عدة إعانات من نوع واحد وتتصل بمدة واحدة للتأمين الإجباري ، أو الاستخدام ، أو النشاط المهني ، أو الإقامة الدائمة .

المادة ١٦: ١- تسدد الإعانات التي تدفع والمصاريف الأخرى التي تتحملها مؤسســـة دولـــة عضو لحساب مؤسسة دولة عضو أخرى وفقا للطرائق التي

تعيـــن باتفاق مشترك بين هاتين الدولتين العضوين ، ما عدا في حالة الاتفاق على الامتناع عن الدفع .

٢- يتم تحويل المبالغ الناشئة عن تطبيق هذه الاتفاقية ، عند الاقتضاء ، طبقا للاتفاقات السارية بين الدول الأعضاء المعنية وقت التحويل . وفي غيبة هذه الاتفاقات ، تتخذ تدابير باتفاق مشترك بين هذه الدول .

المـــادة ١٧: ١- يجوز للدول الأعضاء نقض أحكام هذه الاتفاقية عن طريق عقـــد ترتيبات خاصة ، في إطار وثائق ثنائية أو متعددة الأطراف ، تعقد بين اثنتيـــن أو أكـــثر منها ، شريطة ألا يكون في ذلك مساس بحقوق والتزامات الـــدول الأعضـــاء الأخـــرى ، وتســـوية مسألة الحفاظ على الحقوق بموجب ترتيـــبات تعـــود في مجموعها ، على الأقل ، بنفس الفائدة التي تحققها أحكام هذه الاتفاقية .

٢- تعتبر دولة عضو مستوفية لأحكام الفقرة ١ من المادة ٩ والمادة ١١ من هذه الاتفاقية .

(أ) إذا كانـــت تضـــمن ، وقت التصديق ، تقديم الإعانات المذكورة بمبالغ لها شـــأنها يقضـــي بهـــا تشريعها ، لجميع المستفيدين بغض النظر عن جنسيتهم ومكان إقامتهم الدائمة .

(ب) إذا كانـــت تنفذ أحكام الفقرة ١ من المادة ٩ وأحكام المادة ١١ في إطار الوثائق الثنائية أو متعددة الأطراف المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٤ من هذه الاتفاقية .

٣- تبيـــن كـــل دولة عضو تعلن التزامها بأحكام الفقرة ٢ من هذه المادة في الـــتقارير عن تطبيق هذه الاتفاقية ، التي تقدمها عملا بالمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية :

(أ) أن الأسباب التي دعتها إلى ذلك ما زالت قائمة .

(ب) أو أنهـــا ســـتعدل عن الالتزام بأحكام الفقرة المذكورة اعتبارا من تاريخ تحدده .

الجـــزء الســـابع

أحكام مؤقتة ونهائية

المـــادة ١٨: ١- لا تعطـــى هذه الاتفاقية أي حق في إعانات عن فترة سابقة على بدء نفاذها بالنسبة للدول الأعضاء المعنية .

٢- لأغراض تطبيق أحكام هذه الاتفاقية ، تؤخذ في الاعتبار كل مدة تأمين أو اســـتخدام أو نشاط مهني أو إقامة انقضت بموجب تشريع دولة عضو قبل بـــدء نفاذ نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المادة ٦ مـــن هـــذه الاتفاقية بالنسبة للدول الأعضاء المعنية ، ذلك لتحديد ما إذا كان سيتقرر إعطاء حقوق بمقتضى هذا النظام بمجرد دخوله حيز النفاذ ، شريطه مـــراعاة الأحكـــام الخاصـــة التـــي يتفق عليها ، عند الاقتضاء ، بين الدول الأعضاء المعنية .

٣- تصـــرف أو يستأنف صرف كل إعانة أشير إليها في الفقرة ١ من المادة ٩ مـــن هـــذه الاتفاقـــية لـــم تصرف أو تقرر وقفها بسبب إقامة المستفيد في أراضي دولة عضو أخرى غير الدولة العضو المختصة ، بناء على طلب من الشـــخص المعنـــي، ابتداء من تاريخ نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة للدولة العضو الأخيرة أو من تاريخ نفذها بالنسبة للدولة العضو التي يكون هذا الشخص من رعاياهـــا ، أيهمـــا أقرب، وذلك ما لم يكن الشخص المعني قد تلقى قبل ذلك تســـوية مالـــية إجمالية عوضاً عن هذه الإعانة . ولا يجوز الاحتجاج بأحكام تشريع الدولة العضو المختصة المتعلقة بتقادم الحقوق أو سقوطها في مواجهة الشخص المعني إذا تقدم بطلبه في غضون مهلة من سنتين منذ هذا التاريخ ،

أو منذ تاريخ بدء نفاذ التدابير المنصوص عليها في الفقرة ١ من المادة ٩ ، حسب الحالة .

٤- يجوز للدول الأعضاء المعنية أن تحدد باتفاق مشترك مدى انطباق أي نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المادة ٦ من هذه الاتفاقية على أي حالات تطرأ قبل بدء نفاذ هذا النظام بالنسبة لهذه الدول الأعضاء .

المادة ١٩: ١- لا يؤثر نقض أي دولة عضو لهذه الاتفاقية على التزامات هذه الدولة العضو فيما يتعلق بالحالات التي تطرأ قبل أن يصبح هذا النقض نافذاً .

٢- لا تضيع الحقوق الجاري اكتسابها التي يتم الحفاظ عليها تطبيقا لهذه الاتفاقية بسبب نقض دولة عضو للاتفاقية ، ويكون الحفاظ فيما بعد على هذه الحقوق في الفترة اللاحقة للتاريخ الذي يغدو فيه هذا النقض نافذاً ، من خلال وثائق للضمان الاجتماعي ثنائية أو متعددة الأطراف تعقدها تلك الدولة العضو، أو في غبية هذا الوثائق ، عن طريق تشريع تلك الدولة العضو فقط.

المادة ٢٠ : ١- تراجع هذه الاتفاقية اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش ١٩٣٥ ، بالشروط الواردة في الفقرتبن التاليتين من هذه المادة .

٢- لا يستتبع نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو ترتبط بالتزامات الاتفاقية المتعلقة بالحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش ١٩٣٥ ، قانوناً ، النقض الفوري لهذه الاتفاقية الأخيرة .

٣- يتوقف مع ذلك تطبيق اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش ١٩٣٥ ، في العلاقات بين أي دول أعضاء أطراف فيها ، مع التقدم في تنفيذ نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المادة ٦ من هذه الاتفاقية في هذه العلاقات .

المـــادة ٢١: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ٢٢: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها .

٢- وتدخـل حجـز الـنفاذ بعد انقضاء أثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام .

٣- وبعدئـذ يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء أثنى عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المـــادة ٢٣ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت هذا الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضـاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بمستند ترسله إلى المدير العام لمكتـب العمـل الدولي لتسجيله . ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء عام على تاريخ تسجيله .

٢- كـل دولـة عضـو تصـدق هذه الاتفاقية ولا تمارس خلال العام التالي لانقضـاء فـترة السـنوات العشر المشار إليها في الفقرة السابقة حق النقض المنصـوص علـيه فـي هـذه المادة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات وفقاً للأحكام التي تنص عليها هذه المادة .

المـــادة ٢٤ : ١- يخطـر المديـر العـام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة

العمـل الدولـية بتسـجيل كـل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يلفت المدير العام انتباه ، الدول الأعضاء عند إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به، إلى التاريخ الذي ستدخل فيه هذه الاتفاقية حيز النفاذ .

المادة ٢٥ : يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة التفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقض التي وفقا لأحكام المواد السـابقة ، لكي يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المـادة ٢٦ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ضـرورة لذلك ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان هـناك ما يدعو إلى إدراج موضوع مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر[١] .

المادة ٢٧: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ،وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يسـتتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً ، وبغض الـنظر عن أحكام المادة ٢٣ أعلاه ، النقض الفوري للاتفاقية الحالية شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ .

(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

٢- تظـل الاتفاقـية الحالـية ، على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المـادة ٢٨: الصـيغتان الإنكلـيزية والفرنسية لهذه الاتفاقية متساويتان في الحجية .

---

[١] أنظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " التشـريعات البرلمانـية فى الدول العربية والمسـتويات الدولـية – دراسـة مقارنـة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٧٩ وما بعدها .

الفصل الرابع

الاتفاقية رقم (٥٨) لسنة ١٩٨٣ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقــد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ، حيث عقد دورته الثامنة، الستين في ٣ حزيران/ يونيه ١٩٨٣ ؛

إذ يشــير الــى المعايير الدولية القائمة الواردة في توصية انهاء الاستخدام ، ١٩٦٣ .

وإذ يشــير الى أنه حدثت تطورات هامة منذ اعتماد توصية انهاء الاستخدام ١٩٦٣ ، فــي قوانيــن وممارســات كثــير من الدول الا"عضاء فيما يتعلق بالمسائل التي تناولتها تلك التوصية ؛

وإذ يــرى أن هذه التطورات جعلت من المناسب اعتماد معايير دولية جديدة بشأن هذا الموضوع ، وخاصة بالنظر الى المشاكل الخطيرة التي ظهرت في هذا المجال نتيجة للصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية التي طرأت هذه السنوات الاخيرة في بلدان عديدة[١] ؛

وإذ قــرر اعــتماد بعــض المقترحات المتعلقه بانهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة .

وإذ قرر أن تأخذ هذ، المقخرحات شكل اشغاقية دولية .

يعــتمد، في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/ يونيه عام أثنين وثمانين وتسعمائة وألف ، ألاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية انهاء الاستخدام ١٩٨٣؛

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى التكنولوجيا (العلوم التطبيقية) " ص ٤٥ وما بعدها .

الجــزء الأول

طرائق التنفيذ والنطاق والتعاريف

المــادة ١ : تنفذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللواشح الوطنية ، وذلك ما لم تنفذ عن طريق اتفاقات جماعية ، أو قرارات تحكيمية ، أو أحكام قضائية ، أو عن أي طريق آخر يتفق مح الممارسات الوطنية .

المادة ٢ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جمِيع الا"شخاص المستخدمين .

٣- يجــوز للدولة العضو أن شستثنى من انطباق كل أحكام هذه الاتفاقية أو بعضها الفئات التالية من المستخدمين :

(أ) العمال الذين يستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة.

(ب) العمــال الذيــن يقضون مدة اختبار أو مدة مؤهلة للاستخدام ؛ على أن تكون هذه المدة محددة مقدما ومعقولة .

(ج) العمال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة .

٣- شــوفر ضمانات كافية ضد اللجوء ألى عقود عمل ذات أجل محدر يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة عن هذه الاتفاقية .

٤- يجــوز ، عند الاقتضاء ، أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختصة في البلد ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، أن وجدت ، تدابير يستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية أو من بعض أحكامها فــئات مــن العمــال المستخدمين تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لهم ، في مجموعها ، حماية معادلة على الا"قل لتلك التي تكفلها هذه الاتفاقية.

٥- يجوز عند الاقتضاء ، أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختص في الــبلد ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات الحمال المعنية ،

ان وجدت تدابير تستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية أو من بعض احكامهـــا فـئات محدودة أخرى من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة هامة ، مع مراعاة الشروط الخاصة لاستخدام العمال المعنيين ، أو حجم المؤسسة التـــي تستخدمهم أو طبيعتها .

٦- شــحدد كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في التقرير الاول عن تطبيق هذه الاتفاقية ، الذي يلتزم بتقديمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولـية ، الفـئات التي قد تستثنيها وفقا للفقرتين ٤ و ٥ من هذه المادة ، مع بـيان أسـباب هـذا الاسـتثناء ، وتبيـن في التقارير اللاحقة وضع قانونها وممارسـتها تجاه الفئات المستثناة ، ومدى ما وصل اليه تنفيذها أو ما تعتزمه من تنفيذ للاتفاقية فيما يتعلق بهده الفئات .

المادة ٣ : في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبيراً " التشريع " وانهاء الاستخدام" إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل .

الجـزء الـثاني

معايير عامة الانطباق

القســم ألــف : تدبير أنهاء الاستخدام

المــادة ٤ : لا يــنهى اســتخدم عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذأ الانهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه ، أو يستند الى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق .

المادة ٥ : لا تشكل ألاسباب التالية أسبابا صحيحة للتسريع ، وخاصة :

(أ) الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة شنابية خارج ساعات العمل أو ، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل .

(ب) السعي الى الحصول على صفة ممثل للعمال ، أو ممارسة هذه الصفـــة أو سبق ممارستها

(ج) رفــع الشكوى أو المشاركة في إقامة دعوى ضد صاحب عمل ، تظلماً مــن اخــلال بالقوانيــن أو اللوائح ، أو تقديم طعن الى السلطات الاداريــة المختصة .

(د) العنصــر، أو اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلــية ، أو الحمل ، أو الدين ، أو الرأي السياسي ، أو النسب القومي ، أو الاصل الاجتماعي .

(هــ) التغيب عن العمل أثناء اجازة الوضع .

المــادة ٦ : ا- لا يشــكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث سببا صحيحا لانهاء الاستخدام .

٢- يحــدد تعــريف مــا يشكل تغيبا مؤقتا عن العمل ، ومدى استلزام شهادة طبــية ، والقــيود الممكــنة على تطبيق أحكام الفقرة ١ من هذه المادة ، وفقا لطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ا من هذ ٤ الاتفاقية .

القســم بــاء – الاجراءات الواجب اتباعها قبل أو وقت التسريح

المادة ٧ : لا ينهى استخدام عامل لاسباب ترتبط بسلوكه أو أدائه قبل أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه ضد الادعاءات الموجهة اليه ، ما لم يكن معقولا أن ينتظر من صاحب العمل اتاحة هذه الغرصة للعامل .

القســم جيــم – إجراء الطعن التسريح

المادة ٨ : ا- يحق لاي عامل يرى أن أستخدامه قد أنهي دون مبرر أن يطعن في هذا الانهاء أمام هيئة محايدة ، كأن تكون جهة قضائية، أو محكمة عمالية ، أو لجنة تحكيم أومحكم .

٣- يجوز عندما يتم انهاء الاستخدام بترخيص من السلطة المختصة أن يغير انطباق الفقرة ١ من هذه المادة بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية .

٣- يجوز اعتبار العامل متنازلا عن استعمال حقه في الطعن ضد التسريح ما لم يفعل ذلك في غضون مهلة معقولة بعد انهاء استخدامه.

المادة ٩ : ١- تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة النظر في الاسباب المقدمة لتبرير التسريح وفي الظروف الأخرى الملابسة للحالة ، وتقرير ما إذا كان هناك ما يبرر انهاء الاستخدام .

٣- حتى لا يتحمل العامل وحده مسؤولية اثبات عدم وجود سبب صحيح لإنهاء .

الاستخدام ، ينبغي أن تنص طرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية على احدى الامكانيتين التاليتين أو على كلتيهما .

(أ) أن تقع مسؤولية اثبات وجود سبب صحيح لانهاء الاستخدام وفقا لتعريفه في المادة ٤ على صاحب العمل[١] .

(ب) أن تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة الوصول الى نتيجة بشأن سبب الانهاء بناء على أدلة يقدمها الطرفان وفقا للاجراءات المنصوص عليها في القوانين والممارسات الوطنية .

٣- في حالة التسريح الذي تعزى أسبابه الى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق ، تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة تقرير ما اذا كان التسريح قد حدث حقيقة لهذه الاسباب ، على أن يكون تحديد مدى ما تخوله هذه الهيئات من سلطة تقرير ما اذا كانت هذه٤ الاسباب كافية لتبرير ذلك التسريح بطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذ، الاتفاقية .

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

المادة ١٠ : اذا خلصف الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية الى أن التسـريح قـد وقع دون مبرر ، واذا لم تكن مفوضة ، أو إذا وجدت أن اعلان بطلان التسريح و/ أو الا"مر أو الاقتراح باعادة العامل الى عمله غير ممكـن وفقـا للقوانين والممارسات الوطنية ، فإنها تخول سلطة الادمر بدفع تعويض مناسب أو أي شكل آخر من المساعدة يعتبر مناسبا .

القسـم دال – مدة الاخطار

المادة ١١ : يكون للعامل الذي سينهى استخدامه الحق فـي فتـرة اخطـار معْقولة أو في تعويض بدلا عنها ، ما لم يثبت ارتكابه خطأ جسيما ، أي خطأ لا يكون من المعقول معه أن يطلب من صاحب العمل الاستمرار في استخدام هذا العامل خلال فترة الاخطار ٪.

القسـم هـاء – تعويض انهاء الاستخدام

والاشكال الاخرى لحماية الدخل

المادة ١٢ : ١– يكون لاي عامل مسرح ، ووفقـا للقوانـين والممارسـات الوطنية ، الحق – في تعويض عن انهاء الاستخدام أو أعانات أخرى مثيلـة يحدد مقدارها ، بين أمور أخرى ، على أناس طول مدة الخـدمة ومستـولى الاجر ، ويدفعها مباشرة صاحب العمل أو صندوق تموله اشتراكات أصحاب العمل ؛

أو فـي اعانـات مـن التأمين ضد البطاله أو مساعدات العاطلين أو الاشكال الاخـرى للضـمان الاجتماعى ، مثل اعانات الشيخوخة أو العجز، على أن تستوفي الشروط المعتادة التي تعطى الحق في هذه الاعانات .

(ج) أو قيمة مركبة من هذه التعويضات والاعانات .

٢– لا يكون للعامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للافادة من التأمين ضد الـبطالة أو مـن مسـاعدات العاطليـن في ظل نظام عام النطاق الحق في

التعويضـات أو في الاعانات المشار اليها في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة مـن هـذه المادة لمجرد أنه لا يتلقى إعانة بطالة بموجب الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ١ [١] .

٣- يجـوز أن تنص طرائق التنفيذ المشار اليها في المادة ا من هذه الاتفاقية علـى سـقوط الحق في التعويضات أو الاعانات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) مـن الفقرة ا من هذه المادة ، في حالة حدوث انهاء للاستخدام بسبب خطأ جسيم .

الجـزء الثالـث

أحكام تكميلية تتعلق بانهاء الاستخدام لاسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثلية

القسم ألف - استشارة ممثلى العمال

المـادة ١٣ : علـى صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات انهاء استخدام لاسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل :

(أ) أن يـزود ممثلي العمال المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة بذلـك ، وخاصـة عن أسباب انهاء الاستخدام الذي سيجرلى ، وعدد وفئات العمال الذين يرجح أن ينهى استخدامهم ، والفترة التي سيجري أثناءها ذلك .

(ب) أن يتـيح لممثلي العمال ، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية وبأسرع ما يمكن فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حـالات التسـريح الى أدنى حد ممكن ، والتدابير اللازمة لتخفـيف الآثـار

---

[١] أنظـر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالـة الجنائـية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

الضارة لاي تسريح على العمال المعنيين ، خاصة ايجاد أعمال بديله لهم .

٢- يمكن لطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ا من هذه الاتفــاقية أن تقصــر انطــباق الفقــرة ا مــن هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يعــتزم انهــاء استخدامهم عددا محددا أو نسبة مئوية محددة من القوة العاملة على الأقل .

٣- فــي مفهــوم هــذه المــادة ، يعني تعبير " ممثلي العــمال المعنيــين " ممثلــي العمال المعترف لهم بهذه الصفه في القوانين أو الممارسات الوطنية، وفقا للاتفاقية المتعلقة بممثلي العمال ١٩٧١ .

القسم باء - اخطار السلطة المختصة

المــادة ١٤ : ا- يقــوم صــاحب العمل الذي يفكر في انهاء استخدام عمال لاســباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل وفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، باخطار السلطة المختصة بذلك بأسرع ما يمكن ، مع اعطائهــا جمــيع المعلومــات اللازمــة ، بمــا في ذلك بيان كتابي بأسباب التســريحات ، وأعــداد وفئات العمال التي ستتعرض لها ، والمدة التي يزمع تنفيذ انهاء الاستخدام خلالها[1] .

٢- يجــوز أن تقصــر القوانيــن أو اللوائح الوطنية انطباق الفقرة ا من هذه المــادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يزمع انهاء استخدامهم عددا محددا أو نسبة محددة من القوة العاملة على الاقل .

٣- يخطر صاحب العمل السلطة المختصة بحالات التسريح المشار اليها في الفقــرة ا مــن هذه المادة قبل تنفيذ انهاء الاستخدام بمدة لها حد أدنى تقرره ، القوانين أو اللوائح الوطنية .

---

[1] أنظــر د . عــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٣٢ وما بعدها .

الجـزء الـرابع

أحكـام نهائـية

المادة ١٥ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي الذى يقوم بتسجيلها .

المادة ١٦ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها .

٢- يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق عضوين لها لدى المدير العام .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لاي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها .

المـادة ١٧ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه ألاتفاقية أن تنقضها بعد مضـي عشـر سنوات على بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها . ولا يكون هذا النقض نافذا الا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله .

٣- كـل دولـه عضـو صدقت هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء

فـترة السـنوات العشـر المشـار الـيها في الفقرة السابقة الحق في النقض المنصوص عليه في هذه المادة، تعتبر ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، يجـوز لهـا بعد ذلك نقض هذ، الاتفاقية في نهاية كل فترة من عشر سنوات وفقا للاحكام التي تنص عليها هذه المادة .

المادة ١٨ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الاعضاء فـي مـنظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يلغـت المدير العام نظر الدول الأعضاء الى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ الاتفاقية لدى اخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به .

المادة ١٩ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بابلاغ الامين العام للامم المـتحدة بالتفاصـيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكـام المـادة السابقة ، كيما يقوم الامين العام بتسجيلها طبقا لاحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الامم المتحدة .

المـادة ٢٠ : يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام ، كلما رأى ذلـك ضروريا ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما اذا كان هـناك مـا يدعو الى ادراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢١ : ١- اذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يسـتتبع تصـديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، بحكم القانون وبغـض النظر عن أحكام المادة ١٧ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطه بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

(ب) اعتـباراً مـن تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقفل باب تصديق الدول الاعضاء للاتفاقية الحالية[1] .

٢- تظـل الاتفاقية الحالية ، على أي حال ، نافذة بشكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الاعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٢ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[1] أنظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٥٢ وما بعدها .

الفصل الخامس

الاتفاقية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهنى والعمالة (المعوقون)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته التاسعة والستين في الأول من حزيران/ يونيه عام ١٩٨٣ .

وإذ يشــير إلــى المعايــير الدولية الحالية الواردة في توصية التأهيل المهني (المعوقــون) ١٩٥٥ ، والــى توصــية تنمية الموارد البشرية ١٩٧٥ " وإذ يلاحــظ أنــه حدثت منذ اعتماد توصية التأهيل المهني (المعوقون) ١٩٥٥، تطــورات هامـــة في فهم احتياجات التأهيل ، وفي مضمون وتنظيم خدمات التأهيل ، وفي قوانين وممارسة كثير من الدول الأعضاء فيما يتعلق بالمسائل التى تتناولها هذه التوصية ؛

وإذ يــرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أعلنت سنة ١٩٨١ سنة دولية للمعوقين شعارها " المشاركة الكاملة والمساواة " وإنما برنامج عمل عالميا وشاملا بشأن المعوقين من شأنه أن يوفر تدابير فعالة على الصعيدين الدولي والوطنــي لتحقيق هدفي " المشاركة الكاملة " للمعوقين في الحياة الاجتماعية والتنمية والمساواة ؛

واذ يــرى أنه غدا من المناسب نتيجة لهذه التطورات أن تعتمد معايير دولية جديدة في هذا الشأن تأخذ في الاعتبار بوجه خاص ضرورة ضمان المساواة فــي الفرص والمعاملة لكل فئات المعوقين ، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، حتى يتمكنوا من العمل ومن الاندماج في المجتمع ؛

وإذ قـــرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالتأهيل المهني ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم العشرين من حزيران/ يونيه عام ثلاثة وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) ١٩٨٣ .

أولاً : التعــاريف والنطـــاق

المـــادة ١ : ١- فـــي مفهوم هذه الاتفاقية ، يعني تعبير " شخص معوق " أن فردا انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب لــه والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترف به قانونا .

٣- لأغراض هذه الاتفاقية ، تضع كل دولة عضو في الاعتبار أن القصد من التأهيل المهني هو تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه ، ومن ثم تعزيز إدماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع .

٣- تطــبق كــل دولة عضو أحكام هذه الاتفاقية عن طريق تدابير مــلائمة للظروف الوطنية ومتفقة مع الممارسة الوطنية .

٤- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية على جميع فئات الأشخاص المعوقين.

ثانيا- مبادئ التأهيل المهنى وسياسات استخدام الأشخاص المعوقين

المــادة ٢: تضـــع كــل دولـــة عضـــو ، بما يتغق مع الظروف والممارسة والامكانـــات الوطنـــية ، سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام المعوقين ، وتنفيذ هذ، السياسة وشستعرضها بصورة دورية .

المادة ٣ : تستهدف السياسة المذكورة ضمان أن تتاح تدابير تأهيل مهني ملائمة لكل فئات الاشخاص المعوقين ، وتعزيز إمكانات استخدام المعوقين في سوق العمل الحر .

المادة ٤ : توضع السياسة المذكورة على أساس مبدأ تساوى الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموما. وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين . ولا تعتبر التدابير الايجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الغرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال .

المادة ٥ : تستشار المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال بشأن تنفيذ السياسة المذكورة ، بما في ذلك التدابير التي يجب اتخاذها لتعزيز التعاون والتنسيق بين الهيئات العامة والخاصة التي تضطلع بأنشطة في مجال التأهيل المهني. وتستشار كذلك المنظمات الممثلة التي يكونها المعوقون والمنظمات التي تعمل من أجلهم[١] .

ثالثا- العمل على الصعيد الوطني لتنمية

خدمات التأهيل المهني والعمالة من أجل المعوقجن

المـــادة ٦ : تـــتخذ كـــل دولة عضو ، عن طريق القوانين أو اللوائح أو بأى طريقة أخرى تتفق مع الظراوف والممارسة الوطنية ،كل التدابير الضرورية لتطبيق المواد ٣ و ٣ و ٤ و٥ من هذه الاتفاقية .

المادة ٧: تتخذ السلطات المختصة تدابير لتوفير وتقييم خدمات التوجيه المهني ، والتدريب المهني ، والتوظيف ، والاستخدام ، والخدمات الاخرى

---

(١) انظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٨٩ وما بعدها .

من هذا القبيل ، بغية تمكين المعوقين من ضمان عمل والاحتفاظ به والترقي فيه ؛

وتستخدم المرافق القائمة من أجل العمال عموما مع ادخال التعديلات اللازمة عليها ، حيثما كان ذلك ممكنا وملائما .

المادة ٨: تتخذ تدابير لتعزيز اقامة وتنمية خدمات التأهيل المهني والاستخدام للمعوقين في المناطق الريفية والمجتمعات النائية .

المادة ٩: تسعى كل دولة عضو الى تأمين تدريب وتوافر مستشارين في شؤون التأهيل وغيرهم من العاملين ذوي المؤهلات المناسبة ، ليكونوا مسؤولين عن التوجيه المهني للمعوقين وعن تدريبهم المهني وتوظيفهم واستخدامهم .

رابعا- أحكـام نهائـية

المادة ١٠ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي .

المادة ١١ : ا- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدلى المدير العام[1] .

٢- ويبدأ نفاذها بعد انقضاء اثني شهرا من تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام .

٣- ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٢ : ا - يجوز لاى دولة عضو صدقت هذ، الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام

---

[1] انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٦٥ وما بعدها .

لمكتب العمل الدولي لتسجيلها . ولا يكون هذا النقض نافذا الآ بعد مضي سنة على تسجيله .

٣- كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات، وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المـــادة ١٣ : ايخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي أبلغته اياها الدول الاعضاء في المنظمة[١].

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة الى التاريخ الذى يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية ، وذلك لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذى بلغ به .

المـــادة ١٤ : يـبلغ المديــرة العـــام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة لتسجيلها ، وفقا للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة ، تفاصيل كاملة لجميع التصديقات ووثائق النقض التي تسجل لديه وفقا لأحكام المواد السابقة.

المـــادة ١٥ : يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام ، كلما تـــراءت لــــه ضرورة لذلك ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينشر فيما اذا كـــان هـــناك داع لتسجيل موضوع مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

---

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى التاريخ والجغرافية العامة والعلوم المتصلة بهما " ص ٨٩ وما بعدها .

المـــادة ١٦ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير ذلك :

(أ) يســـتتبع تصـــديق أي دولـــة عضو للاتفاقية المراجعة الجديدة ، قانوناً . وبغـــض الـــنظر من أحكام المادة ١٢ أعلاه ، نقض الاتفاقية الحالية فوراً ، شريطه أن تكون الاتفاقية الجديدة قد بدأ نفاذها .

(ب) اعتبار من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، بقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية[1]

٢- تظـــل الاتفاقية الحالية على أى حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولكن لم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ١٧ : النصان الفرنسي والانكليزي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[1] أنظـــر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٨٩ وما بعدها .

الفصل السادس

الاتفاقية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥

بشأن خدمات الصحة المهنية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف حيث عقد دورته الحادية والسبعين في السابع من حزيران/ يونيه عام ١٩٨٥ .

وإذ يشير الى أن حماية العامل من الاعتلالات الصحية والأمراض والإصابات الناجمة عن عمله هى إحدى المهام المنوطة بمنظمة العمل الدولية بموجب دستورها .

وإذ يشير الى اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المتصلة بهذا الموضوع، وخاصة توصية حماية صحة العمال ١٩٥٣، خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل ١٩٥٩، واتفاقية ممثلي العمال ١٩٧١، والى اتفاقية وتوصية السلامة والصحة المهنيتين ١٩٨١، التي تضع مبادئ لسياسة وطنية وإجراءات على الصعيد الوطنى .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بخدمات الصحة المهنية، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية.

يعتمد، في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران / يونية عام خمسة وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التى ستسمى اتفاقية خدمات الصحة المهنية ١٩٨٥ .

أولاً : مبادئ السياسة الوطنية

المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) تعنـــي عــبارة "خدمات الصحة المهنية" أقساما يعهد اليها بوظائف وقائية أساســا، وبمســؤولية إســداء المشورة لصاحب العمل وللعمال ولممثليهم فى المؤسسات بشأن :

١- مقتضــيات قــيام وصون بيئة عمل مأمونة وصحية تيسر التمتع بصحة بدنية ونفسية مثلى فى علاقتها بالعمل .

٢- تكيــيف العمــل مــع قــدرات العمال في ضوء حالتهم الصحية البدنية والنفسية.

٣- تعنــي عــبارة "ممثلي العمال في المؤسسة" الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو الممارسة الوطنية .

المــادة ٢ : تضــع كل دولة عضو، في ضوء الظروف والممارسة الوطنية، وبالتشــاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لاصحاب العمل والعمال، حيث وجدت، سياسة وطنية متسقة لخدمات الصحة المهنية، وتنفذ هذه السياسة وتستعرضها دوريا.

المادة ٣ : ١- تتعهد كل دولة عضو بأن تقيم تدريجياً أقساما للصحة المهنية لجمــيع العمــال بمــا فــيهم العاملون فى القطاع العام وأعضاء التعاونيات الإنتاجــية فى جميع فروع النشاط الاقتصادى وفى جميع المؤسسات، وينبغي أن تكــون الترتيــبات المتخذة لهذا الغرض كافية ومناسبة لمواجهة المخاطر الخاصة بالمؤسسات.

٢- تضــع كل دولة عضو خططا لاقامة أقسام للصحة المهنية ان لم يكن في المســتطاع إقامــة هذه الأقسام فورا في جميع المؤسسات، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لاصحاب *العمل والعمال*، حيث وجدت.

٣- تشـير كـل دولة عضو معنية في التقرير الأول عن تطبيق هذه الاتفاقية الـذي تقدمه بموجب المادة ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية، الى الخطط التـي وضعتها عملا بالفقرة ٢ من هذه المادة، وتبين في تقاريرها اللاحقة أي تقدم أحرز في تطبيقها.

المـادة ٤ : تستشير السلطة المختصة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمـال حيث وجدت بشأن التدابير التى يتعين اتخاذها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية

المـادة ٥ : دون إخـلال بمسـؤولية كل صاحب عمل عن صحة وسلامة مستخدميه، ومع المراعاة الواجبة لضرورة مشاركة العمال في مسائل الصحة والسـلامة المهنيتين، تستند الى أقسام الصحة المهنية من الوظائف التالية ما يكون منها وافيا بالغرض وملائما للمخاطر المهنية فى المؤسسة :

(أ) تحديد وتقييم المخاطر التى تهدد الصحة في موقع العمل[١] .

(ب) مراقـبة عوامـل بيئة العمل وممارسات العمل التى يمكن ان تؤثر على صـحة العمال، بما في ذلك الإنشاءات الصحية والمقاصف والمساكن، عندما يكون صاحب العمل هو الذي يقدم هذه المرافق .

(ج) إسـداء النصـح بشأن تخطيط وتنظيم العمل، بما في ذلك تصميم مواقع العمل واختيار وصيانة وحالة الآلات وغيرها من المعدات والمواد المستخدمة في العمل .

(د) المشـاركة فـى وضع برامج لتحسين ممارسات العمل وكذلك في اختبار وتقييم المعدات الجديدة من الناحية الصحية .

---

[١] أنظـر د . عـبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـة بيـن الدسـاتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٤٥ وما بعدها .

(هـــ) إســداء النصح بشأن السلامة والصحة المهنيتين، والقواعد الصحية، والارغونومية، ومعدات الوقاية الفردية والجماعية .

(و) ملاحظة صحة العمال في علاقتها بالعمل .

(ز) تشجيع تكييف العمل مع قدرات العامل .

(ح) المساهمة في تدابير التأهيل المهني .

(ط) الــتعاون في نشر المعلومات، وفي التدريب والتثقيف في ميادين الصحة المهنية والقواعد الصحية والارغونومية .

(ى) تنظيم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة .

(ك) الاشتراك فى تحليل أسباب الحوادث المهنية والأمراض المهنية .

ثالثا : التنظــيم

المادة ٦ : تتخذ تدابير لإقامة الصحة المهنية :

(أ) بموجب القوانين واللوائح .

(ب) أو بموجب اتفاقات جماعية أو بطريقة أخرى يتفق عليها أصحاب العمل والعمال المعنيون.

(ج) أو بأي طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات الممثلة المعنية لأصحاب العمل والعمال .

المـــادة ٧ : ١- يجــوز تنظــيم أقسام الصحة المهنية في شكل قسم لمؤسسة مفردة أو قسم مشترك بين عدد من المؤسسات، تبعا للظروف.

٢- يجــوز أن تقـــام أقسام الصحة المهنية، بما يتفق مع الظروف والممارسة الوطنية، من قبل :

(أ) المؤسسات او مجموعات المؤسسات المعنية .

(ب) السلطات العامة او الدوائر الرسمية .

(ج) مؤسسات الضمان الاجتماعي .

(د) أي هيئات أخرى ترخص لهذ السلطة المختصة بذلك .

(هـ) مجموعة مؤلفة من أي الجهات المذكورة أعلاه .

المادة ٨ : يتعاون صاحب العمل، والعمال، وممثلوهم في حال وجودهم، ويشتركون على قدم المساواة فى تنفيذ التدابير التنظيمية وغيرها من التدابير المتعلقة بأقسام الصحة المهنية.

المادة ٩ : ١- ينبغي لأقسام الصحة المهنية، بما يتفق مع القوانين والسياسة الوطنية، ان تكون متعددة الاختصاصات. ويحدد تشكيل العاملين فيها وفقا لطبيعة المهام التى يتعين عليهم أداؤها.

٣- تنفذ أقسام الصحة المهنية وظائفها بالتعاون مع الأقسام الاخرى في المؤسسة.

٣- تتخذ تدابيره بما يتفق مع القوانين والممارسة الوطنية، لضمان وجود تعاون وتنسيق كافيين بين أقسام الصحة المهنية وعند الاقتضاء، مع الهيئات الاخرى المعنية بتقديم الخدمات الصحية.

المادة ١٠ : يتمتع العاملون الذين يقدمون خدمات الصحة المهنية باستقلال مهنى تام عن أصحاب العمل، والعمال، وممثليهم في حال وجودهم، من حيث الوظائف التي تنص عليها المادة ٥ .

المادة ١١ : تحدد السلطة المختصة المؤهلات التى يشترط توافرها في العاملين الذين يقدمون خدمات الصحة المهنية، وفقا لطبيعة المهام التي يتعين عليهم أداؤها، وبما يتفق مع القوانين والممارسة الوطنية.

المادة ١٢ : لا ترتب ملاحظة صحة العمال في علاقتها بالعمل أي نقص فى كسب العمال، وتكون مجانية، وتجرى أثناء ساعات العمل ما أمكن ذلك.

المادة ١٣ : يبلغ جميع العمال بالمخاطر الصحية التي ينطوى عليها عملهم.

المـــادة ١٤ : يقوم صاحب العمل والعمال باطلاع أقسام الصحة المهنية على أي عوامـــل معـــروفة وعلى أي عوامل مشتبه فيها في بيئة العمل يمكن أن تؤثر على صحة العمال.

المـــادة ١٥ : تبلغ أقسام الصحة المهنية بما يحدث من اعتلالات صحية بين العمـــال وبحـــالات التغيب عن العمل لاسباب صحية، لكي يكون في وسعها تحديـــد مـــا إذا كانت هناك اي علاقة بين أسباب الاعتلال الصحي أو التغيب واي مخاطـــر علـــى الصحة يمكن أن توجد في موقع العمل. ولكن لا يجوز لصـــاحب العمل أن يطلب من العاملين الذين يقدمون خدمات الصحة المهنية التحقق من صحة أسباب التغيب عن العمل[1].

خامسا : أحكـــام عـــامة

المادة ١٦ : تعين القوانين أو اللوائح الوطنية الهيئة أو الهيئات المسؤولة عن الأشراف على عمل أقسام الصحة المهنية وذلك بمجرد إقامة هذه الأقسام.

المـــادة ١٧ : تبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها.

المادة ١٨ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام.

٢- ويبدأ نفاذها بعد انقضاء اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام.

٣- ويـــبدأ بعـــد ذلك نفاذها بالنسبة لاى دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها.

---

[1] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " التشـــريعات البرلمانـــية فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٥٣ وما بعدها .

المادة ١٩ : ١- يجوز لأى دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية ان تنقضها بعــد انقضاء ، عشر سنوات على تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي سنة على تاريخ تسجيله.

٢- كــل دولــة عضــو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حق النقض المنصوص علية في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكــورة فــى الفقــرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئــذ يجــوز لهــا ان تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة من عشر سنوات، وفقا للشروط المنصوص عليها فى هذه المادة.

المــادة ٢٠ : يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولى جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي أبلغته إياها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يسترعى المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة الى التاريخ الذي يــبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي ابلغ به.

المادة ٢١ : يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصــيل الكاملة لجميع التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكام المــواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لاحكام المادة ١٠٣ من ميثاق الأمم المتحدة.

المــادة ٢٢ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولى الى المؤتمر العام تقريرا كلمــا تراه ت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المــادة ٢٣ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(ا) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانونيا وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية[١] .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة فى شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التى صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٤ : النصان الانكليزى والفرنسى لهذه الاتفاقية متساويان فى الحجية.

---

[١] أنظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها" .

الفصل السابع

الاتفاقية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الخامسة والسبعين في أول حزيران/يونيه ١٩٨٨،

وإذ يؤكد أهمية العمل والعمالة المنتجة في كل مجتمع، لا بسبب ما يوفرانه من موارد للمجتمع وحسب، وإنما أيضا بسبب ما يحققانه من دخل للعمال، وما يسندانه إلي العمال من دور اجتماعي ويبعثانه فيهم من شعور بالرضا عن الذات،

وإذ يشير إلي المعايير الدولية القائمة في مجال العمالة والحماية من البطالة (اتفاقية وتوصية ضمان تعويض أو بدلات للمتعطلين رغم إرادتهم، ١٩٣٤، وتوصية البطالة (الأحداث)، ١٩٣٥، وتوصية ضمان الدخل، ١٩٤٤، واتفاقية المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي، ١٩٥٢، واتفاقية وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤، واتفاقية وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥، واتفاقية وتوصية إدارة العمل، ١٩٧٨، وتوصية سياسة العمالة (أحكام إضافية ١٩٨٤)،

وإذ يلاحظ انتشار البطالة والبطالة الجزئية اللتين تؤثران علي مختلف البلدان في العالم علي اختلاف مراحل تنميتها، وخاصة مشاكل الشباب الذين يبحث كثير منهم عن أول عمل لهم، وإذ يضع في اعتباره أنه جرت في القوانين والممارسات الوطنية في كثير من الدول الأعضاء، منذ اعتماد الصكوك

الدولــية المــتعلقة بالحماية من البطالة والمذكورة أعلاه تطورات هامة تجعل من الضروري مراجعة الصكوك الموجودة، وخاصة الاتفاقية المتعلقة بضمان تعويــض أو بــدلات للمتعطلين رغم إرادتهم ١٩٣٤، واعتماد معايير دولية جديــدة تــتعلق بالنهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، بجميع الوسائل المناسبة، بما في ذلك الضمان الاجتماعي،

وإذ يلاحــظ أن الأحكــام المتعلقة بإعانات البطالة في اتفاقية المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي، ١٩٥٢، تحدد مستوي للحماية تجاوزته اليوم غالبية نظم الــتعويض القائمة في البلدان الصناعية، وأنها لم تستكمل بعد بمعايير أعلى، علــي خــلاف الأحكام الخاصة بإعانات أخري، وأن المبادئ التي تستند إليها هــذه الاتفاقية مازالت صحيحة مع ذلك، وأنه ما زال من الممكن اعتبار هذه المعايــير هدفــا ينبغي أن تبلغه بعض البلدان النامية القادرة علي إقامة نظام للتعويض عن البطالة[١]،

وإذ يــدرك أن السياسات التي تؤدي إلي نمو اقتصادي مستقر ومطرد وغير تضــخمي، وإلــي تجاوب مرن مع التغيير، وكذلك إلي إيجاد وتعزيز جميع أشــكال العمالــة المنــتجة والمخــتارة بحرية، بما فيها المشاريع الصغيرة، والتعاونيات، والعمل للحساب الخاص ، والمبادرات المحلية من أجل العمالة، وحــتى من خلال إعادة توزيع الموارد المخصصة حاليا لتمويل الأنشطة التي يقصد منها المساعدة فقط، وتوجيهها نحو أنشطة ترمي إلي النهوض بالعمالة، وبصــورة خاصة نحو التوجيه والتدريب والتأهيل المهني، تتيح أفضل حماية من الآثار السلبية للبطالة غير الإدارية ، وأن البطالة غير الإدارية تحدث مع

---

[١] أنظــر د . عــبد الفــتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونــية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية ".

ذلــك، وأن مــن الهام بالتالي أن تقدم نظم الضمان الاجتماعي المساعدة علي إيجــاد عمــل ودعمــا اقتصــاديا للعاطليــن عــن العمــل رغــم إرادتهم، وإذ قــرر اعــتماد مقــترحات شــتي تــتعلق بالــنهوض بالعمالة والضمان الاجتماعي، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة، وذلك، بصــورة خاصــة، بغية مراجعة اتفاقية ضمان تعويض أو بدلات للمتعطلين رغم إرادتهم، ١٩٣٤،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعــتمد في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران/يونيه عام ثمانية وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمي اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨:

أولاً : أحكــام عــامة

المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية:

(أ) يتضــمن مصــطلح "التشريع" جميع القواعد المتعلقة بالضمان الاجتماعي وكذلك القوانين واللوائح .

(ب) يعنــي مصــطلح "المقــررة" التي يقضي بها التشريع الوطني أو تحدد بموجبه .

المــادة ٢ : تــتخذ كــل دولة عضو تدابير مناسبة لتنسيق نظام الحماية من الــبطالة فيها مع سياستها في مجال العمالة، وتحرص، لهذا الغرض، علي أن يســهم نظام الحماية من البطالة فيها، ولا سيما طرائق التعويض عن البطالة، فــي تعزيــز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وألا يكون من أثرها عدم تشجيع أصحاب العمل علي عرض عمل منتج، والعمال عن البحث عن هذا العمل.

المادة ٣ : تطبق أحكام هذه الاتفاقية بالتشاور والتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وفقا للممارسة الوطنية.

المـــادة ٤ : ١- يجوز لكل دولة عضو تصدق علي هذه الاتفاقية أن تستبعد أحكام الجزء السابع من الالتزامات المترتبة علي تصديقها، بإعلان ترسله مع تصديقها.

٢- يجـــوز لكل دولة عضو أرسلت إعلانا بموجب الفقرة ١ أن تلغيه في أي وقت بإعلان لاحق.

المـــادة ٥ : ١- يجوز لكل دولة عضو أن تستفيد من استثناءين علي الأكثر مـــن الاستثناءات المؤقتة التي تنص عليها الفقرة ٤ من المادة ١٠، والفقرة ٣ من المادة ١١، والفقرة ٢ من المادة ١٥، والفقرة ٢ من المادة ١٨، والفقرة ٤ من المادة ١٩، والفقرة ٢ من المادة ٢٣، والفقرة ٢ من المادة ٢٤، والفقرة ٢ مـــن المادة ٢٥، وذلك بإعلان ترسله مع تصديقها ويبين الأسباب التي تبرر الاستثناء.

٢- علـــي الـــرغم من أحكام الفقرة السابقة، يجوز لكل دولة عضو، إذا كان نطـــاق حمايـــة نظـــام الضـــمان الاجتماعـــي فيها يبرر ذلك، أن تستفيد من الاســـتثناءات المؤقتة التي تنص عليها الفقرة ٤ من المادة ١٠، والفقرة ٣ من المادة ١١، والفقرة ٢ من المادة ١٥، والفقرة ٢ من المادة ١٨، والفقرة ٤ من المادة ١٩، والفقرة ٢ من المادة ٢٣، والفقرة ٢ من المادة ٢٤، والفقرة ٢ من المـــادة ٢٥، وذلك بإعلان ترسله مع تصديقها ويبين الأسباب التي تبرر هذه الاستثناءات.

٣- علـــي كل دولة عضو أرسلت إعلانا بموجب الفقرة ١ أو ٢ أن تبين في الـــتقارير التي تقدمها عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، بخصوص كل استثناء تستفيد منه:

(أ) أن السبب الذي يدفعها إلي ذلك لا يزال قائما .

(ب) أو أنهـــا تتخلى عن حقها في الاستفادة من الاستثناء المقصود ابتداء من تاريخ معين .

٤- تقـــوم كل دولة عضو أرسلت إعلانا بموجب الفقرة ١ أو ٢، بما يتفق مع نص هذا الإعلان وحسبما تسمح به الظروف بما يلي:

(أ) تغطية حالة البطالة الجزئية .

(ب) زيادة عدد الأشخاص المحميين .

(ج) زيادة مبلغ الإعانات .

(د) تقصير مدة الانتظار .

(هـ) إطالة فترة دفع الإعانات .

(و) تكيـــيف نظـــم الضمان الاجتماعي القانونية مع الظروف المهنية للعاملين لبعض الوقت[١] .

(ز) الســـعي إلـــي توفير الرعاية الطبية للأشخاص الذين يتلقون إعانة بطالة ولمن يعولون .

(ح) الســـعي إلـــي ضمان أخذ المدد التي تدفع فيها هذه الإعانة في الاعتبار لأغـــراض اكتســـاب الحق في إعانات الضمان الاجتماعي، وعند الاقتضاء، لحساب إعانات العجز أو الشيخوخة أو الورثة.

المـــادة ٦ : ١- تضـــمن كـــل دولـــة عضـــو المساواة في المعاملة لجميع الأشخاص المحميين، دون تمييز علي أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الديانة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الوطني أو الجنسية، أو الأصل العرقي أو الاجتماعي، أو الإعاقة، أو العمر.

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

٢- لا تــتعارض أحكـــام الفقرة ١ من اعتماد تدابير خاصة تبررها ظروف مجموعـــات محددة تشملها النظم المشار إليها في الفقرة ٢ من المادة ١٢، أو تدابـــير لتلبـــية الاحتـــياجات التي تنفرد بها فئات الأشخاص الذين يواجهون مشـــاكل معيـــنة في سوق العمل وخاصة المجموعات الأكثر تضررا، أو مع عقـــد اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف بين الدول بشأن إعانات البطالة علي أساس المعاملة بالمثل.

ثانياً : النهوض بالعمالة المنتجة

المـــادة ٧ : تضـــع كل دولة عضو، كهدف لـــه الأولوية، سياسة ترمي إلي النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية بجميع الوسائل المناسبة، بمـــا فيها الضمان الاجتماعي. وتتضمن هذه الوسائل، فيما تتضمنه، خدمات التوظيف، والتدريب المهني، والتوجيه المهني.

المـــادة ٨ : ١- تســـعي كـــل دولة عضو، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنـــية، إلي وضع برامج خاصة تعزز إمكانات إضافية للعمالة وتعين علي إيجـــاد عمـــل، وتيســـر العمالـــة المنتجة والمختارة بحرية لفئات محددة من الأشـــخاص المتضـــررين الذين يواجهون أو يمكن أن يواجهوا صعوبات في العثور علي عمل دائم، مثل النساء، والشباب والمعوقين والمسنين من العمال، والمتعطليـــن عن العمل فترات طويلة، والعمال المهاجرين المقيمين في البلد بصورة قانونية، والعمال المتأثرين بالتغييرات الهيكلية.

٢- تحـــدد كـــل دولة عضو في التقارير التي تقدمها بمقتضى المادة ٢٢ من الدستور، فئات الأشخاص التي تتعهد بتعزيز برامج استخدامها.

٣- تســـعي كـــل دولـــة عضو إلي توسيع النهوض بالعمالة المنتجة بالتدريج ليشمل عددا من الفئات أكبر من العدد المغطي أصلا.

المـــادة ٩ : يهتدي عند اتخاذ التدابير الواردة في هذا الجزء باتفاقية وتوصية تنمـــية المـــوارد البشرية، ١٩٧٥، وتوصية سياسة العمالة (أحكام إضافية)، ١٩٨٤ .

ثالثاً : الاحتمالات واجبة التغطية

المـــادة ١٠ : ١- تشمل الاحتمالات المغطاة، بشروط مقررة، البطالة الكاملة المعـــرفة بأنهـــا فقـــد الكســـب بسبب عجز شخص عن الحصول علي عمل مناســـب، بالمعنـــي الوارد في الفقرة ٢ من المادة ٢١، رغم كونه قادرا علي العمل، ومستعدا له، وباحثا بالفعل عن عمل.

٢- علـــي كل دولة عضو أن تسعي أيضا، بشروط مقررة، إلي توسيع نطاق الحماية التي توفرها الاتفاقية لتشمل الحالتين التاليتين:

(أ) فقـــد الكســـب بسبب البطالة الجزئية التي تعرف بأنها تخفيض مؤقت في ساعات العمل العادية أو القانونية[1] .

(ب) توقـــف أو نقـــص الكســـب بسبب فقد مؤقت للعمل. دون إنهاء علاقة العمـــل، وبوجـــه خاص لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية أو أسباب مماثلة.

٣- تسعي كل دولة عضو بالإضافة إلي ذلك إلي ضمان دفع إعانات للعاملين لبعض الوقت الذين يبحثون فعلا عن عمل لكامل الوقت. ويمكن لمجموع هذه الإعانـــات والكســـب الـــذي يحققونـــه من العمل لبعض الوقت أن يؤدي إلي استمرار توفر الحوافز لديهم علي شغل عمل لكامل الوقت.

---

[1] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصرى والمقـــارن – التعليق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مائة عام " الجزء الثانى ص ٦٣ وما بعدها .

٤- يجـوز تأجـيل تنفيذ الفقرتين ٢ و ٣ في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥ .

رابعاً : الأشخاص المحميون

المـادة ١١ : ١- يتضـمن الأشـخاص المحميون فئات مقررة من العاملين تشـكل نسبة لا تقل عن ٨٥ في المائة من مجموع العاملين، بما فيهم موظفو الخدمة العامة والمتمرنون .

٢- علـي الـرغم من أحكام الفقرة ١ الواردة أعلاه، يجوز استبعاد موظفي الخدمـة العامة من الحماية إذا كان عملهم مضمونا حتى السن العادية للتقاعد بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية.

٣ - يتضمن الأشخاص المحميون، في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة (٥) :

(أ) فـئات مقـررة مـن العامليـن تشكل نسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من مجموع العاملين .

(ب) أو فـئات مقررة من العاملين تشكل نسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من مجمـوع العاملين في المؤسسات الصناعية التي تستخدم ٢٠ شخصا أو أكثر إذا كان مستوي التنمية يبرر ذلك بالتحديد.

خامساً : طـرائق الحمـاية

المـادة ١٢ : ١- يجوز لكل دولة عضو أن تحدد طريقة أو طرائق الحماية التـي تخـتارها لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية ، سواء كانت نظما اكتتابية أو غير اكتتابـية، أو بتركيبة من هذين النظامين، ما لم تنص هذه الاتفاقية علي غير ذلك.

٢- ومــع ذلك، يجوز، طبقا لأحكام المادة ١٦ ، تخفيض الحماية المتاحة مع مــراعاة مــوارد المســتفيد وأسرته، إذا كان تشريع دولة عضو يحمي جميع المقيمين الذين لا تتجاوز مواردهم خلال الحالة الطارئة حدودا مقررة.

سادساً : الإعانات الواجب دفعها

المــادة ١٣ : يجــوز ربــط الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل في شكل مدفوعات دورية بنوع الحماية.

المــادة ١٤ : تدفــع الإعانات، في حالة البطالة الكاملة، في شكل مدفوعات دوريــة تحســب بطــريقة تتيح للمستفيد تعويضا جزئيا مؤقتا عن فقد كسبه، وتحــول فــي الوقــت نفسه دون حدوث آثار تثني عن العمل أو عن توفير وظائف.

المادة ١٥ : ١- تدفع الإعانات في حالة البطالة الكاملة وحالة توقف الكسب بســبب وقــف مؤقت للعمل دون إنهاء علاقة العمل، وإذا كان هذا الاحتمال الأخير مغطي، في شكل مدفوعات دورية تحسب كما يلي:

(أ) عــندما تكــون هــذه الإعانات محددة علي أساس الاشتراكات التي دفعها الشــخص المحمي أو دفعت باسمه، أو علي أساس كسبه السابق، تحدد بنسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من الدخل السابق الذي يجوز أخذه في الاعتبار إلي حــد أقصي يربط مثلا بأجر عامل مؤهل أو بمتوسط أجر العمال في المنطقة المعنية،

(ب) عــندما تكون هذه الإعانات غير محددة علي أساس الاشتراكات أو علي أساس الكسب السابق، تحدد بنسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من الأجر الأدنى القانونــي، أو مــن أجر العامل اليدوي العادي، أو بالقدر الأدنى الضروري لتغطية النفقات الأساسية للمعيشة، أيهما أعلي.

٢- تساوي الإعانات، في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥، ما يلي:

٣- نسبة لا تقل عن ٤٥ في المائة من الكسب السابق .

(ب) أو نسبة لا تقل عن ٤٥ في المائة من الأجر الأدنى القانوني، أو من أجر العامل اليدوي العادي، أو القدر الأدنى الضروري لتغطية النفقات الأساسية للمعيشة.

٣- يجوز، عند الاقتضاء، بلوغ النسب المئوية المحددة في الفقرتين ١ و ٢ بمقارنة صافي المدفوعات الدورية بعد استقطاع الضرائب والاشتراكات مع صافي الكسب بعد استقطاع الضرائب والاشتراكات.

المادة ١٦ : علي الرغم من أحكام المادة ١٥، يجوز أن تحدد الإعانات المدفوعة بعد المدة المنصوص عليها في الفقرة ٢ (أ) من المادة ١٩، وكذلك الإعانات التي تدفعها دولة عضو المشار إليها في الفقرة ٢ من المادة ١٢، بمراعاة موارد أخري للمستفيد وأسرته تتجاوز حدا مقررا، وفق مقياس مقرر، وتضمن لهم هذه الإعانات، بالإضافة إلي أية إعانات أخري قد تحقق لهم علي أي حال، ظروف حياة صحية ومناسبة، وفقا للمعايير الوطنية.

المادة ١٧ : ١- إذا كان تشريع أي دولة عضو يخضع الحق في إعانات البطالة لشرط انقضاء مدة مؤهلة، فإن هذه المدة لا تتجاوز الفترة التي تعتبر ضرورية لتفادي التعسف في استعمال الحق.

٢- تبذل كل دولة عضو جهدها لتكييف المدة المؤهلة مع ظروف النشاط المهني للعمال الموسميين.

المادة ١٨ : ١- إذا كان تشريع أي دولة عضو ينص علي عدم ابتداء دفع الإعانات في حالة البطالة الكاملة إلا بعد انقضاء فترة انتظار، فإن هذه الفترة لا تتجاوز سبعة أيام.

٢- لا تتجاوز فترة الانتظار عشرة أيام في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥ .

٣- يجـــوز، فـــي حالـــة العمال الموسميين، تكييف فترة الانتظار التي تنص عليها الفقرة ١ أعلاه مع ظروف نشاطهم المهني.

المادة ١٩ : ١- تدفع الإعانات في حالة البطالة الكاملة وحالة توقف الكسب بســبب وقف مؤقت للعمل دون إنهاء علاقة العمل، طوال مدة هاتين الحالتين الطارئتين.

٢- علي أنه يجوز في حالة البطالة الكاملة:

(أ) أن تقتصـــر المدة الأولي لدفع الإعانات المذكورة في المادة ١٥ علي ٢٦ أســبوعا فـــي كـــل حالة بطالة، أو علي ٣٩ أسبوعا خلال كل فترة من ٢٤ شهرا،

(ب) إذا امـــتدت البطالة إلي ما بعد انقضاء المدة الأولي للإعانة، أن تقتصر مـــدة دفع الإعانات التي يمكن أن تحسب علي ضوء موارد المستفيد وأسرته، وفقا لأحكام المادة ١٦، علي فترة مقررة[١].

٣- إذا كـــان تشـــريع دولـــة عضـــو ينص علي اختلاف المدة الأولي لدفع الإعانـــات المذكورة في المادة ١٥ باختلاف المدة المؤهلة، فإن متوسط المدد المقررة لدفع الإعانات لا يقل عن ٢٦ أسبوعا.

٤- يجـــوز، في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥، أن تقصر مدة دفع الإعانات علي ١٣ أسبوعا خلال كل فترة من ١٢ شهرا، أو علي ١٣ أسبوعا وســطيا إذا كـــان التشـــريع ينص علي اختلاف المدة الأولي لدفع الإعانات باختلاف المدة المؤهلة.

٥- تـــبذل كـــل دولـــة عضو جهدها، في الحالة المذكورة في الفقرة ٢ (ب) أعلاه، لكي تمنح مساعدة إضافية مناسبة للأشخاص المعنيين بغية السماح لهم

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٥٢ وما بعدها .

بالعــثور علــي عمــل منتج يختارونه بحرية، وخاصة باللجوء إلي التدابير المحددة في الجزء الثاني.

٦- يجــوز دون إخلال بأحكام الفقرة ٢ (ب) أعلاه تكييف مدة دفع الإعانات للعمال الموسميين مع ظروف نشاطهم المهني.

المــادة ٢٠ : يجــوز رفض، أو إلغاء، أو وقف، أو تخفيض الإعانات التي يمكــن أن يســتحقها شخص محمي في حالات البطالة الكاملة أو الجزئية أو توقــف الكســب بسبب وقف مؤقت للعمل دون إنهاء علاقة العمل، في حدود مقررة:

(أ) طالما كان الشخص المعني غير موجود علي أراضي الدولة العضو .

(ب) إذا توصــلت السلطة المختصة إلي قرار بأن الشخص المعني قد شارك عمدا في فصله .

(ج) إذا توصــلت الســلطة المختصة إلي قرار بأن الشخص المعني قد ترك عمله بإرادته دون سبب مشروع .

(د) إذا توقــف الشخص المعني عن العمل، أثناء نزاع عمالي، للاشتراك في هــذا الــنزاع، أو إذا منع من العمل كنتيجة مباشرة لتوقف العمل بسبب هذا النزاع .

(هــــ) إذا حــاول الشخص المعني الحصول علي إعانات، أو حصل بالفعل علي إعانات عن طريق الغش .

(و) إذا تقــاعس الشــخص المعني، دون سبب مشروع، عن استخدام خدمات التوظــيف، أو التوجــيه المهني، أو التدريب، أو إعادة التدريب المهنيين، أو النقل إلي عمل مناسب، المتاحة له .

(ز) طالمـا كان الشخص المعني يتلقى إعانة أخري للحفاظ علي الدخل ينص علـيها تشريع الدولة العضو المعنية، بخلاف التعويض العائلي، وشريطة ألا يتجاوز الجزء الذي يوقف من الإعانة مقدار الإعانة الثانية.

المادة ٢١ : ١- يجوز رفض، أو إلغاء، أو وقف أو تخفيض، الإعانات التي يمكـن أن يستحقها شخص محمي في حالة البطالة الكاملة في حدود مقررة، عندما يرفض الشخص المعني قبول عمل مناسب.

٢- تؤخـذ فـي الاعتـبار بوجه خاص عند تقدير مناسبة عمل ما، بشروط مقـررة وفي حدود ملائمة، سن العاطل، وأقدميته في مهنته السابقة، والخبرة التـي اكتسبها، ومدة البطالة، وحالة سوق العمل، وكذلك انعكاسات هذا العمل علـي وضـع الشـخص المعني الشخصي والأسري، وكونه شاغرا كنتيجة مباشرة لتوقف العمل بسبب نزاع عمالي جار.

المادة ٢٢ : عندما يتلقى شخص محمي من صاحب عمله مباشرة أو من أي جهة أخري تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية تعويض إنهـاء الخدمـة الذي يقصد به أساسا المساهمة في تعويضه عن فقد الكسب الذي تكبده في حالة البطالة الكاملة:

(أ) يجـوز وقـف صرف إعانات البطالة التي يستحقها الشخص المعني فترة معادلة للفترة التي يمكن خلالها لتعويض إنهاء الخدمة من تعويض فقد الكسب الذي تكبده .

(ب) يجـوز تخفـيض تعويض إنهاء الخدمة بمبلغ يعادل القيمة المحولة إلي دفعـة وحـيدة مـن المدفوعات الدورية التي يستحقها الشخص المعني فترة معادلة للفترة التي يمكن خلالها لتعويض إنهاء الخدمة من تعويض فقد الكسب الذي تكبده .

ولكل دولة عضو أن تختار أحد هذين الحلين.

المـــادة ٢٣ : ١- تبذل كل دولة عضو جهدها، إذا كان تشريعها يعطي الحق فـــي الرعاية الطبية ويخضع هذا الحق بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لشرط ممارســـة نشـــاط مهنـــي، لكي تضمن، بشروط مقررة، توفر الرعاية الطبية للمستفيدين من إعانات البطالة ولمن يعولون.

٢- يجـــوز تأجـــيل تنفيذ الفقرة ١ أعلاه في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥.

المـــادة ٢٤ : ١- تـــبذل كل دولة عضو جهدها لكي تضمن للمستفيدين من إعانـــات البطالة، بشروط مقررة، أخذ الفترات التي تدفع خلالها هذه الإعانات في الاعتبار:

(أ) لاكتســـاب الحق في إعانات العجز والشيخوخة والورثة، وعند الاقتضاء، لحسابها .

(ب) لاكتســـاب الحـــق فـــي الرعاية الطبية، وفي إعانات المرض والأمومة والأسرة بعد انتهاء البطالة.

وذلـــك عندما ينص تشريع الدولة العضو المعنية علي الحق في هذه الإعانات ويخضعها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لشرط ممارسة نشاط مهني.

٢- يجـــوز تأجـــيل تنفيذ الفقرة ١ أعلاه في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥.

المـــادة ٢٥ : ١- تكفـــل كـــل دولة عضو تكييف نظم الضمان الاجتماعي القانونـــية التـــي تســـتند إلي نشاط مهني مع ظروف النشاط المهني للعاملين لـــبعض الوقـــت، مـــا لم يكن في الإمكان أن تعتبر ساعات عملهم وكسبهم، بشروط مقررة، ضئيلة.

٢- يجـــوز تأجـــيل تنفيذ الفقرة ١ أعلاه في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥.

سابعاً : أحكام خاصة بالباحثين الجدد عن عمل

المـــادة ٢٦ : ١- تضـــع الدول الأعضاء في اعتبارها أنه توجد فئات عديدة مـــن الأشخاص الباحثين عن عمل الذين لم يعترف بهم أبدا من قبل كعاطلين أو توقف اعتبارهم كذلك، أو الذين لم ينتموا أبدا إلي نظم الحماية من البطالة أو لـــم يعـــودوا ينـــتمون إلـــيها. ومـــن ثم يجب أن تتلقى إعانات اجتماعية، بالشـــروط والطرائق المقررة، ثلاث علي الأقل من فئات الأشخاص الباحثين عن عمل العشرة التالية:

(أ) الشباب الذي أنهوا تدريبهم المهني .

(ب) الشباب الذي أنهوا دراساتهم .

(ج) الشباب الذي أنهوا الخدمة العسكرية الإلزامية .

(د) الأشـــخاص الذيـــن قضوا فترة خصصت لتربية طفل أو رعاية شخص مريض أو معوق أو مسن[١] .

(هـــ) الأشـــخاص الذيـــن توفي أزواجهم حين لا يكون لهم حق في إعانة الورثة.

(و) الأشخاص المطلقون أو المنفصلون .

(ز) المسجونون الذين أطلق سراحهم .

(ح) الكبار، بما فيهم المعوقون، الذين أنهوا فترة تدريب .

(ط) العمال المهاجرون بعد عودتهم إلي بلدانهم الأصلية، مع مراعاة حقوقهم المكتسبة بموجب تشريع آخر بلد عملوا فيه .

(ي) الأشخاص الذين عملوا من قبل لحسابهم الخاص.

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى الثقافة العامة " ص ٣٣ وما بعدها .

٢- تحـــدد كـــل دولة عضو في التقارير التي تقدمها بمقتضى المادة ٢٢ من دســـتور مـــنظمة العمل الدولية فئات الأشخاص التي تتعهد بحمايتها من بين الفئات المشار إليها في الفقرة ١ أعلاه.

٣- تـــبذل كل دولة عضو جهدها لتوسيع نطاق الحماية بالتدريج لتشمل عددا من الفئات أكبر من العدد الذي قبلت حمايته في البداية.

ثامناً : الضمانات القانونية والإدارية والمالية

المادة ٢٧ : ١- يكون لكل شخص مطالب بإعانة الحق في تقديم شكوى إلي الجهـــاز الذي يدير نظام الإعانات، ثم في الطعن أمام جهاز مستقل، وذلك في حالـــة رفـــض دفع الإعانات أو إلغائها أو وقفها أو تخفيضها أو منازعة في قيمـــتها، ويجـــري تعريف المطالب كتابة بالإجراءات المتاحة، علي أن تكون بسيطة وسريعة.

٢- يمكـــن إجـــراء الطعـــن الشـــخص المطالب، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية، من أن يمثله أو يساعده شخص من اختياره تكون له أهلية لذلك، أو مندوب منظمة ممثلة للعمال، أو مندوب منظمة ممثلة للأشخاص المحميين.

المـــادة ٢٨ : تـــتحمل كـــل دولة عضو المسؤولية العامة عن سلامة إدارة الهيئات والإدارات المكلفة بتطبيق هذه الاتفاقية.

المـــادة ٢٩ : ١- حيـــنما تكـــون الإدارة مســـندة مباشرة إلي إدارة حكومية مســـؤولة أمام البرلمان ، يشترك ممثلو الأشخاص المحميين وممثلو أصحاب العمل في الإدارة بصفة استشارية، بشروط مقررة :

٢- حينما لا تكون الإدارة مسندة إلي إدارة حكومية مسؤولة أمام البرلمان:

(أ) يشـــترك ممثلون للأشخاص المحميين في الإدارة، أو يشركون فيها بصفة استشارية، بشروط مقررة .

(ب) يجوز أيضا أن ينص التشريع الوطني علي اشتراك ممثلين لأصحاب العمل .

(ج) يجوز أيضا أن ينص التشريع الوطني علي اشتراك ممثلين للسلطة العامة.

المادة ٣٠ : في الحالات التي تدفع فيها الدولة أو نظام الضمان الاجتماعي إعانات للمحافظة علي وظائف، تتخذ الدول الأعضاء التدابير اللازمة لضمان تخصيص هذه الإعانات للغرض المقصود بها فقط، ولمنع أي غش أو تعسف من جانب المستفيدين من هذه الإعانات.

المادة ٣١ : تراجع هذه الاتفاقية اتفاقية ضمان تعويض أو بدلات للمتعطلين رغم إرادتهم ١٩٣٤ .

المادة ٣٢ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها[١].

المادة ٣٣ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية.

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها لدي مكتب العمل الدولي.

المادة ٣٤ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات علي بدء نفاذها، بوثيقة ترسلها إلي المدير

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٥٣ وما بعدها .

العـام لمكتـب العمـل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة علي تاريخ تسجيله لدي مكتب العمل الدولي.

٢- كـل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية ولا تستعمل حقها في النقض المنصـوص علـيه فـي هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سـنوات المذكـورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخـري، ويجـوز لهـا بعد ذلك أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٣٥ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء فـي مـنظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يسـترعي المديـر العام انتباه الدول أعضاء في المنظمة، لدي إخطارها بتسـجيل التصـديق الثانـي المـبلغ به، إلي التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٣٦ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المـتحدة بالتفاصـيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقص التي سجلها طبقا لأحكـام المـواد السابقة ، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المـادة ٣٧ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا عـن تطبـيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك وينظر فيما إذ كان هـناك مـا يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المـادة ٣٨ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونا، وبغض النظر عن أحكام المادة ٣٤ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدء نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية[١].

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة ٣٩ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويتان في الحجية.

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٨٥ وما بعدها .

الفصل الثامن

الاتفاقية رقم (١٦٩) لسنة ١٩٨٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته السادسة والسبعين في ٧ حزيران/يونيه ١٩٨٩،

وإذ يضع في اعتباره المعايير الدولية الواردة في اتفاقية وتوصية حماية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧،

وإذ يذكر بأحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والصكوك الدولية العديدة المتعلقة بمنع التمييز،

وإذ يري أن التطورات التي حدثت في القانون الدولي منذ عام ١٩٥٧، وكذلك التطورات في وضع الشعوب الأصلية والقبلية في جميع مناطق العالم، تجعل من المناسب أن تعتمد معايير دولية جديدة في هذا الشأن بهدف إلغاء الاتجاه الادماجي للمعايير السابقة،

وإذ يقر تطلعات هذه الشعوب فيما يتعلق بالتحكم في مؤسساتها الخاصة وأساليب معيشتها وتنميتها الاقتصادية، وبصون وتنمية هوياتها ولغاتها ودياناتها، في إطار الدول التي تعيش فيها،

وإذ يلاحظ أن هذه الشعوب، في أجزاء كثيرة من العالم، لا تتمكن من التمتع بحقوق الإنسان الأساسية داخل الدول التي تعيش فيها بنفس درجة تمتع بقية

سكان هذه الدول بهذه الحقوق، وأن قوانينها وقيمها وعاداتها وآفاقها قد تآكلت في كثير من الأحيان،

وإذ يســترعي الانتباه إلي ما تقدمه الشعوب الأصلية والقبلية من إسهام متميز فـــي تحقيق التنوع الحضاري والانسجام الاجتماعي والبيئي للبشرية والتعاون والتفاهم الدوليين،

وإذ يشـــير إلـــي أن الأحكـــام التالـــية قد صيغت بالتعاون مع الأمم المتحدة، ومـــنظمة الأمـــم المـــتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلـــم والـــثقافة، ومـــنظمة الصـــحة العالمـــية، وكذلك مع المعهد الهندي الأمريكـــي، علـــي مســـتويات مناسبة وفي مجالات كل منها، وإلي أن هناك عزما علي مواصلة هذا التعاون من أجل تعزيز وضمان تطبيق هذه الأحكام،

وإذ قـــرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمراجعة الجزئية لاتفاقية حماية الســكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧ (رقم ١٠٧)، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قـــرر أن تـــأخذ هـــذه المقترحات شكل اتفاقية دولية تراجع اتفاقية حماية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧،

يعـــتمد فـــي هذا اليوم السابع والعشرين من حزيران/يونيه عام تسع وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمي اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ .

الجـــزء الأول

الســـياســـة العـــامة

المادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية علي:

(أ) الشـــعوب القبلـــية في البلدان المستقلة، التي تميزها أوضاعها الاجتماعية والثقافـــية والاقتصـــادية عن القطاعات الأخرى من المجتمع الوطني، والتي

تنظم مركزها القانوني، كليا أو جزئيا، عادات أو تقاليد خاصة بها، أو قوانين أو لوائح تنظيمية خاصة .

(ب) الشعوب في البلدان المستقلة، التي تعتبر شعوبا أصلية بسبب انحدارها من السكان الذين كانوا يقطنون البلد أو إقليما جغرافيا ينتمي إليه البلد وقت غزو أو استعمار أو وقت رسم الحدود الحالية للدولة، والتي، أيا كان مركزها القانوني، لا تزال تحتفظ ببعض أو بكامل نظمها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية الخاصة بها.

٢- يعتبر التعريف الذاتي بشعوب أصلية أو قبلية معيارا أساسيا لتحديد المجموعات التي تنطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية[١].

٣- لا يجوز أن تفسر كلمة "شعوب" في هذه الاتفاقية بأنها ترتب أي آثار فيما يتعلق بالحقوق التي قد ترتبط بهذه الكلمة بموجب القانون الدولي.

المادة ٢ : ١- تتحمل الحكومات المسؤولية عن وضع إجراءات منسقة ونظامية، بمشاركة الشعوب المعنية، لحماية حقوق هذه الشعوب وضمان احترام سلامتها.

٢- تشمل هذه الإجراءات تدابير من أجل :

(أ) ضمان استفادة أفراد هذه الشعوب، علي قدم المساواة، من الحقوق والفرص التي تضمنها القوانين واللوائح الوطنية لغيرهم من أفراد السكان .

(ب) تعزيز التحقيق التام للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لهذه الشعوب فيما يتعلق بهويتها الاجتماعية والثقافية، وبعاداتها وتقاليدها ومؤسساتها .

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ص ٥٢ وما بعدها .

(ج) مســاعدة أفــراد الشــعوب المعنــية علــي إزالة التفاوتات الاجتماعية والاقتصــادية التي تكون قائمة بين هؤلاء الأفراد وغيرهم من أفراد المجتمع الوطني، بصورة تتفق مع تطلعاتها وأساليب حياتها.

المــادة ٣ : ١- تتمــتع الشــعوب الأصلية والقبلية بحقوق الإنسان وحرياته الأساســية كاملة دون عائق أو تمييز. وتطبق أحكام هذه الاتفاقية علي أفراد هذه الشعوب الذكور والإناث دون تمييز.

٢- لا يجــوز استعمال أي شكل من أشكال القوة أو القصر مما يشكل انتهاكا لحقــوق الإنســان والحريات الأساسية للشعوب المعنية، بما في ذلك الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المــادة ٤ : ١- تتخذ تدابير خاصة، عند الاقتضاء، لحماية أفراد ومؤسسات وممتلكات وعمل وثقافات وبيئة الشعوب المعنية.

٢- لا يجــوز أن تتعارض مثل هذه التدابير الخاصة مع الرغبات التي تبديها الشعوب المعنية بحرية.

٣- لا يجــوز أن تــؤدي هذه التدابير الخاصة بأي حال إلي مساس بالتمتع، دون تمييز، بالحقوق العامة للمواطنة.

المادة ٥ : عند تطبيق أحكام هذه الاتفاقية :

(أ) يعــترف بالقــيم والممارسات الاجتماعية والثقافية والدينية والروحية لهذه الشــعوب وتتم حمايتها، ويولي الاعتبار اللازم لطبيعة المشاكل التي تواجهها هذه الشعوب كجماعات وكأفراد علي السواء .

(ب) تحترم سلامة قيم وممارسات ومؤسسات هذه الشعوب .

(ج) تعــتمد سياسات ترمي إلي تخفيف الصعوبات التي تلاقيها هذه الشعوب فــي مواجهة ظروف الحياة والعمل الجديدة، وذلك بمشاركة وتعاون الشعوب التي تؤثر عليها هذه السياسات .

المادة ٦ : ١- تقوم الحكومات عند تطبيق أحكام هذه الاتفاقية :

(أ) باستشارة الشعوب المعنية، عن طريق إجراءات ملائمة، وخاصة عن طريق الهيئات التي تمثلها، كلما جري النظر في اتخاذ تدابير تشريعية أو إدارية يمكن أن تؤثر عليها بصورة مباشرة .

(ب) بتهيئة الوسائل التي يمكن بها لهذه الشعوب أن تشترك بحرية، وبنفس درجة مشاركة القطاعات السكانية الأخرى علي الأقل، وعلي جميع مستويات صنع القرارات، في الهيئات المنتخبة والأجهزة الإدارية وغيرها من الأجهزة المسؤولة عن وضع السياسات والبرامج التي تهم هذه الشعوب .

(ج) بإتاحة الإمكانات اللازمة لهذه الشعوب لكي تطور هيئاتها ومبادراتها الخاصة تطويرا شاملا، وبأن توفر لها، في الحالات المناسبة، الموارد الضرورية لتحقيق هذا الغرض[1] .

٢- تجري المشاورات التي تدور تطبيقا لهذه الاتفاقية بنية صادقة وفي شكل مناسب للظروف ، بغرض التوصل إلي اتفاق بشأن التدابير المقترحة أو إلي قبولها .

المادة ٧ : ١- تتمتع الشعوب المعنية بحق تقرير أولوياتها الخاصة في عملية التنمية لأنها تؤثر علي حياتها، ومعتقداتها ونظمها ورفاهها الروحي، وعلي الأراضي التي تشغلها أو تنتفع منها بطريقة أخري، وبحق التحكم، قدر المستطاع، في تنميتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ولها أن تشارك، فضلا عن ذلك، في صياغة وتنفيذ وتقييم خطط وبرامج التنمية الوطنية والإقليمية التي يمكن أن تؤثر عليها بصورة مباشرة.

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٦٨ وما بعدها .

٢- يكــون تحســين ظــروف معيشة وعمل ومستوي صحة وتعليم الشعوب المعنــية، بمشــاركتها وتعاونهــا، موضــوعا ذا أولويــة في خطط التنمية الاقتصادية الشاملة للمناطق التي تسكنها. وتصمم أيضا مشاريع خاصة لتنمية هذه المناطق بطريقة تعزز هذا التحسين.

٣- تكفــل الحكومــات إجراء دراسات، عند الاقتضاء وبالتعاون مع الشعوب المعنــية، لتقييم ما يمكن أن تحدثه أنشطة التنمية المخططة من أثر اجتماعي وروحــي وثقافــي وبيئــي عليها. وتعتبر نتائج هذه الدراسات بمثابة معايير أساسية لتنفيذ هذه الأنشطة.

٤- تــتخذ الحكومــات تدابير، بالتعاون مع الشعوب المعنية، لحماية وصون بيئة الأقاليم التي تسكنها هذه الشعوب.

المــادة ٨ : ١- يولي الاعتبار الواجب عند تطبيق القوانين واللوائح الوطنية علي الشعوب المعنية لعاداتها أو لقوانين العرف الخاصة بها.

٢- تتمتع هذه الشعوب بحق الاحتفاظ بعاداتها ومؤسساتها الخاصة، عندما لا تــتعارض هــذه العــادات والــنظم مع الحقوق الأساسية التي يحددها النظام القانونــي الوطنــي، أو مع حقوق الإنسان المعترف بها دوليا. وتوضع، عند الضــرورة، إجــراءات لحل المنازعات التي يمكن أن تظهر عند تطبيق هذا المبدأ.

٣- لا يحــول تطبيق الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة دون ممارسة أفراد هذه الشــعوب للحقــوق الممنوحة لجميع المواطنين أو دون قيامهم بما يقابلها من واجبات.

المــادة ٩ : ١- تحترم الطرائق التي اعتادت الشعوب المعنية ممارستها في معالجــة المخالفات التي يرتكبها أفرادها، بالقدر الذي يتفق مع النظام القانوني الوطني ومع حقوق الإنسان المعترف بها دوليا.

٢- تـــأخذ الســـلطات والمحاكم في اعتبارها أعراف هذه الشعوب فيما يتعلق بمسائل العقوبات عند الفصل في هذه الحالات.

المـــادة ١٠ : ١- توضع الخصائص الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لهذه الشـــعوب في الاعتبار عند توقيع العقوبات المنصوص عليها في القانون العام علي أفرادها.

٢- تفضل أشكال أخري من العقاب علي الحبس في السجون.

المادة ١١ : يحظر القانون اقتضاء قيام أفراد هذه الشعوب بخدمات شخصية جـــبرية فـــي أي شكل من الأشكال ويعاقب عليه، سواء كانت هذه الخدمات مقـــابل أجر أو بدون أجر، ما عدا في الحالات المنصوص عليها في القانون المطبق علي جميع المواطنين.

المـــادة ١٢ : تحمـــي الشعوب المعنية من انتهاك حقوقها، وتمكن من اتخاذ إجـــراءات قانونـــية، سواء بصورة فردية أو من خلال هيئات تمثلها، لحماية هـــذه الحقوق حماية فعلية. وتتخذ تدابير تكفل أن يفهم أفراد هذه الشعوب ما يقـــال عن الإجراءات القانونية وأن يفهم ما يقولونه فيها، وذلك بتوفير ترجمة فورية عند الضرورة أو بأي طريقة فعالة أخري.

الجـــزء الـــثاني

الأرض

المـــادة ١٣ : ١- تحـــترم الحكومـــات، عـــند تطبيق أحكام هذا الجزء من الاتفاقـــية، مـــا تتصـــف به علاقة الشعوب المعنية بالأراضي أو الأقاليم أو بكلـــيهما، حســـب الحالة، التي تشغلها أو تنتفع منها بطريقة أخري، وخاصة بالاعتـــبارات الجماعية في هذه العلاقة، من أهمية خاصة بالنسبة إلي ثقافات هذه الشعوب وقيمها الروحية.

٢- يتضمن استعمال كلمة "الأراضي" في المادتين ١٥ و ١٦ مفهوم الأقاليم الذي يغطي كامل بيئة المناطق التي تشغلها الشعوب المعنية أو تنتفع منها بطريقة أخري.

المادة ١٤ : ١- يعترف بحقوق الشعوب المعنية في ملكية وحيازة الأراضي التي تشغلها تقليديا. وفضلا عن ذلك، تتخذ تدابير في الحالات المناسبة لحماية حق الشعوب المعنية في الانتفاع من الأراضي التي لا تشغلها وإنما اعتادت دخولها من أجل أنشطتها المعيشية والتقليدية. وتولي في هذا المجال عناية خاصة للشعوب البدوية وللمزارعين المتنقلين.

٢- تتخذ الحكومات ما يلزم من تدابير لتعيين الأراضي التي تشغلها الشعوب المعنية تقليديا، ولضمان حماية فعالة لحقوق هذه الشعوب في الملكية والحيازة.

٣- توضع إجراءات ملائمة في إطار النظام القانوني الوطني للبت في المطالبات التي تقدمها الشعوب المعنية فيما يتعلق بالأرض[١].

المادة ١٥ : ١- تولي حماية خاصة لحقوق الشعوب المعنية في الموارد الطبيعية التي تخص أراضيها. ومن بين هذه الحقوق حق هذه الشعوب في المشاركة في استخدام وإدارة وصون هذه الموارد.

٢- تضع الحكومات أو تبقي، في الحالات التي تحتفظ فيها الدولة بملكية الموارد المعدنية أو الجوفية أو بالحقوق في غيرها من الموارد التي تخص الأراضي، إجراءات تستشير من خلالها هذه الشعوب للتحقق من احتمال تأثر مصالحها، ومن درجة هذا التأثر، وذلك قبل الشروع في أي برنامج

---

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٥٢ وما بعدها .

لاستكشـاف أو اسـتغلال الموارد التي تخص أراضي هذه الشعوب، أو قبل السـماح بتنفيذ مثل هذه البرامج. وتشارك الشعوب المعنية، حيثما أمكن، في الفوائـد الناجمة عن هذه الأنشطة، وتتلقى تعويضا عادلا مقابل أي ضرر قد تتعرض له بسبب هذه الأنشطة.

المـادة ١٦ : ١- مع مراعاة الفقرات التالية من هذه المادة، لا يجوز ترحيل الشعوب المعنية من الأراضي التي تشغلها.

٢- إذا اقتضـى الأمر ترحيل هذه الشعوب كتدبير استثنائي، لا يجوز أن يتم هـذا الترحـيل إلا بموافقـتها الحرة والواعية. وعندما يتعذر الحصول على موافقـتها، لا تتم عمليات الترحيل إلا بعد تنفيذ إجراءات ملائمة تنص عليها القوانيـن واللوائـح الوطنية بما في ذلك، عند الاقتضاء، تحقيقات عامة تتاح فيها للشعوب المعنية إمكانية تمثيلها بصورة فعلية.

٣- تتمـتع هذه الشعوب، كلما أمكن، بالحق في العودة إلي أراضيها التقليدية بمجرد زوال الأسباب التي قام عليها الترحيل.

٤- إذا كانـت هـذه العـودة غـير ممكنة حسبما يقرر باتفاق أو من خلال إجراءات مناسبة في حال عدم وجود مثل هذا الاتفاق، تمنح هذه الشعوب في جمـيع الحـالات الممكنة أراضي تعادل في جودتها ووضعها القانوني، علي الأقـل، الأراضـي التـي كانـت تشـغلها من قبل، وتكون ملائمة لمواجهة احتياجاتها الحالية وتنميتها المستقبلية. وفي الحالات التي تفضل فيها الشعوب المعنـية أن تـتلقى تعويضـا نقديا أو عينيا، فإنها تعوض علي هذا النحو مع إعطائها ضمانات مناسبة.

٥- يمـنح الأشخاص الذين يتم ترحيلهم بهذه الطريقة تعويضا كاملا عن أية خسارة أو ضرر يلحقان بهم بسبب الترحيل.

المادة ١٧ : ١- تحترم الإجراءات التي تضعها الشعوب المعنية لنقل الحقوق في الأرض فيما بين أفرادها.

٢- تستشار الشعوب المعنية كلما جري النظر في أهليتها للتصرف في أراضيها أو لنقل حقوقها إلي أشخاص لا ينتمون إلي مجتمع هذه الشعوب.

٣- يمنع الأشخاص الذين لا ينتمون إلي هذه الشعوب من استغلال أعراف هذه الشعوب أو عدم فهم أفرادها للقوانين، للحصول علي ملكية الأرض التي تخصها أو حيازتها أو الانتفاع منها.

المادة ١٨ : يقرر القانون عقوبات مناسبة علي التعدي علي أراضي الشعوب المعنية أو الانتفاع منها بدون ترخيص، وتتخذ الحكومات تدابير لمنع هذه المخالفات.

المادة ١٩ : تكفل البرامج الزراعية الوطنية للشعوب المعنية معاملة معادلة لتلك التي تعامل بها قطاعات المجتمع الوطني الأخرى فيما يتعلق:

(أ) بتوفير مزيد من الأراضي لهذه الشعوب إذا لم تكن تملك المساحات اللازمة لإمدادها بضرورات المعيشة العادية، أو لمواجهة أي زيادة محتملة في أعداد أفرادها.

(ب) بإمداد هذه الشعوب بالوسائل اللازمة لتعزيز تنمية الأراضي التي تملكها أصلا.

الجزء الثالث

التشغيل وشروط الاستخدام

المادة ٢٠ : ١- تتخذ الحكومات، في إطار القوانين واللوائح الوطنية وبالتعاون مع الشعوب المعنية، تدابير خاصة لضمان حماية فعالة للعمال الذين ينتمون إلي هذه الشعوب فيما يتعلق بتشغيلهم وشروط استخدامهم، إذا كانت القوانين المنطبقة علي العمال بصورة عامة لا تحميهم بصورة فعالة.

٢- تبذل الحكومات كل ما في وسعها لمنع أي تمييز بين العمال الذين ينتمون إلي الشعوب المعنية وغيرهم من العمال، وخاصة في مجال:

(أ) القبول في العمل، بما في ذلك الأعمال الماهرة، وكذلك في مجال تدابير الترقية والتقدم في العمل .

(ب) الأجر المتساوي في العمل ذي القيمة المتساوية .

(ج) المساعدة الطبية والاجتماعية، والسلامة والصحة المهنيتين، وجميع إعانات الضمان الاجتماعي وأي إعانات أخري مرتبطة بالعمل، والإسكان.

(د) الحقوق النقابية وحرية ممارسة جميع الأنشطة النقابية المشروعة، والحق في عقد اتفاقات جماعية مع أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل.

٣- تتضمن التدابير المتخذة تدابير لضمان :

(أ) تمتع العمال الذين ينتمون إلي الشعوب المعنية، بما فيهم العمال الموسميون والعرضيون والمهاجرون المستخدمون في الزراعة وفي أشغال أخري، وكذلك العمال الذين يشغلهم موردو الأيدي العاملة، بالحماية التي تتيحها القوانين والممارسات الوطنية لغيرهم من العمال من هذه الفئات في نفس القطاعات، وتعريفهم تماما بالحقوق التي يمنحهم إياها تشريع العمل وبالوسائل المتاحة لهم لاستردادها .

(ب) عدم تعريض العمال الذين ينتمون إلي هذه الشعوب لظروف عمل خطرة علي صحتهم، وخاصة بسبب تعرضهم لمبيدات الآفات أو لغيرها من المواد السامة .

(ج) عدم إخضاع العمال الذين ينتمون إلي هذه الشعوب لنظم التشغيل القسري، بما في ذلك العمل سدادا لدين والأشكال الأخرى من عبودية الديون.

(د) تمــتع العمال من الجنسين الذين ينتمون إلي هذه الشعوب بتكافؤ الفرص والمســاواة فــي المعاملــة فــي مجال الاستخدام، وبالحماية من المضايقات الجنسية.

٤- يولـــي اهتمام خاص لإقامة إدارات كافية لتفتيش العمل في المناطق التي يؤدي فيها العمال الذين ينتمون إلي الشعوب المعنية عملا بأجر، بغية ضمان الالتزام بأحكام هذا الجزء من هذه الاتفاقية.

الجــزء الــرابع

التدريب المهني والحرف اليدوية والصناعات الريفية

المادة ٢١ : يتمتع أفراد الشعوب المعنية بفرص تساوي علي الأقل تلك التي يتمتع بها المواطنون الآخرون فيما يتعلق بتدابير التدريب المهني.

المــادة ٢٢ : ١- تتخذ تدابير لتشجيع أفراد الشعوب المعنية علي المشاركة طوعا في برامج التدريب المهني التي تطبق بصورة عامة.

٢- تكفــل الحكومــات، كلما كانت برامج التدريب المهني القائمة التي تطبق بصــورة عامــة لا تلبي الاحتياجات الخاصة للشعوب المعنية، توفير برامج وتسهيلات تدريب خاصة لها، بمشاركة هذه الشعوب[1].

٣- تقــام أي بــرامج تدريــب خاصة علي أساس البيئة الاقتصادية للشعوب المعنــية وأوضــاعها الاجتماعــية والثقافية واحتياجاتها العملية. وتجري أي دراسات في هذا الصدد بالتعاون مع هذه الشعوب التي يجب أن تستشار بشأن تنظــيم وتســيير هذه البرامج. وعند الإمكان، تضطلع هذه الشعوب تدريجيا بمسؤولية تنظيم وتسهيل هذه البرامج التدريبية الخاصة، إن هي قررت ذلك.

---

[1] **أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٤٥ وما بعدها .**

المـــادة ٢٣ : ١- يعـــترف بالحرف اليدوية والصناعات الريفية والصناعات التي تقوم بها الجماعات المحلية، وبأنشطة اقتصاد الكفاف والأنشطة التقليدية التـــي تقـــوم بهـــا الشـــعوب المعنية، مثل صيد الطيور والحيوانات، وصيد الأســماك، والصـــيد بالشراك، وجمع الثمار بوصفها عوامل هامة للمحافظة علـــي ثقافاتهـــا وتحقـــيق اعتمادها علي ذاتها اقتصاديا وتنميتها الاقتصادية. وتكفل الحكومات، عند الاقتضاء وبمشاركة هذه الشعوب، تعزيز وتشجيع هذه الأنشطة.

٢- تقـــدم حيثما أمكن مساعدة تقنية ومالية مناسبة للشعوب المعنية، بناء علي طلـــبها، تراعـــي فـــيها التقنـــيات التقليدية والخصائص الثقافية لهذه الشعوب وأهمية التنمية المطردة والعادلة.

الجـــزء الخـــامس

الضمان الاجتماعي والصحة

المادة ٢٤ : توسع نظم الضمان الاجتماعي تدريجيا لتشمل الشعوب المعنية، وتطبق دون تمييز ضدها.

المـــادة ٢٥ : ١- تكفـــل الحكومـــات توفـــير خدمات صحية كافية للشعوب المعنـــية، أو تمدها بالموارد التي تمكنها من تصميم وتقديم هذه الخدمات علي مسؤوليتها الخاصة وتحت رقابتها، حتى يمكن لها التمتع بأعلى مستوي يمكن بلوغه من الصحة البدنية والعقلية.

٢- تقـــام الخدمـــات الصـــحية، قدر الإمكان، علي صعيد المجتمع المحلي. وتخطـــط هـــذه الخدمـــات وتدار بالتعاون مع الشعوب المعنية، وتراعي فيها أوضـــاعها الاقتصـــادية والجغرافـــية والاجتماعية والثقافية، وكذلك أساليب الوقاية والمداواة والعقاقير التقليدية التي تستعملها.

٣- تعطي نظم الرعاية الصحية الأفضلية لتدريب واستخدام عاملين صحيين علي صعيد المجتمعات المحلية، وتركز علي الرعاية الصحية الأولية مع الاحتفاظ بصلات قوية مع المستويات الأخرى لخدمات الرعاية الصحية.

٤- ينسق تقديم هذه الخدمات الصحية مع التدابير الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الأخرى التي تتخذ في البلد.

الجزء السادس

التعليم ووسائل الاتصال

المادة ٢٦ : تتخذ تدابير لضمان أن تتاح لأفراد الشعوب المعنية إمكانية الحصول علي التعليم بجميع مستوياته، علي قدم المساواة علي الأقل مع بقية المجتمع الوطني.

المادة ٢٧ : ١- توضع وتنفذ برامج وخدمات تعليمية من أجل الشعوب المعنية وبالتعاون معها لمواجهة احتياجاتها الخاصة، ومعارفها وتقنياتها، ونظمها القيمية وتطلعاتها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الأخرى.

٢- تكفل السلطة المختصة تدريب أفراد هذه الشعوب وإشراكهم في إعداد وتنفيذ البرامج التعليمية، تمهيدا لنقل مسؤولية إدارة هذه البرامج تدريجيا إلي هذه الشعوب، عند الاقتضاء.

٣- تعترف الحكومات فضلا عن ذلك بحق هذه الشعوب في إقامة معاهد ووسائل تعليمية خاصة بها، شريطة أن تفي هذه المؤسسات بالمعايير الدنيا التي تضعها السلطة المختصة بالتشاور مع هذه الشعوب. وتقدم موارد مناسبة لهذا الغرض.

المادة ٢٨ : ١- يعلم أبناء الشعوب المعنية، حيثما أمكن ذلك عمليا، القراءة والكتابة بلغتهم الأصلية، أو باللغة التي يكون استخدامها أكثر شيوعا في

الجماعــة التــي ينــتمون إلــيها. وإذا تعذر ذلك، تجري السلطات المختصة مشاورات مع هذه الشعوب بغية اعتماد تدابير لتحقيق هذه الغاية.

٢- تــتخذ تدابير مناسبة لضمان أن تتاح لهذه الشعوب إمكانية التكلم بطلاقة باللغة الوطنية أو بإحدى اللغات الرسمية للبلد.

٣- تــتخذ تدابــير للحفــاظ علي اللغات الأصلية للشعوب المعنية ولتشجيع تطورها واستخدامها.

المادة ٢٩ : يكون نقل المعارف العامة والمهارات التي تساعد أبناء الشعوب المعنــية علــي المشاركة بصورة تامة وعلي قدم المساواة في حياة مجتمعهم الخــاص وحــياة المجــتمع الوطنــي هدفا من أهداف التعليم الذي تتلقاه هذه الشعوب.

المــادة ٣٠ : ١- تــتخذ الحكومــات تدابير تناسب تقاليد وثقافات الشعوب المعنــية لتعريفها بحقوقها وواجباتها، وخاصة فيما يتعلق بالعمل، والإمكانات الاقتصــادية، والمســائل التعليمــية والصحية، والرعاية الاجتماعية، وكذلك بحقوقها الناشئة عن هذه الاتفاقية[1].

٢- يــتم ذلــك، عــند الضرورة، عن طريق الترجمات التحريرية واستعمال وسائل الإعلام الجماهيري بلغات هذه الشعوب.

المــادة ٣١ : تــتخذ تدابــير تعليمــية في جميع قطاعات المجتمع الوطني، وخاصــة فــي أكــثر هذه القطاعات اتصالا مباشرا بالشعوب المعنية، بهدف القضاء علي أي أحكام مسبقة خاطئة يمكن أن تضمرها ضد هذه الشعوب. ولهــذه الغاية، تبذل جهود لضمان أن تعطي كتب التاريخ وغيرها من المواد التعليمية وصفا عادلا ودقيقا ومستنيرا لمجتمعات وثقافات هذه الشعوب.

---

[1] أنظــر د . عــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٧٢ وما بعدها .

الجــزء الســابع

الاتصال والتعاون عبر الحدود

المـــادة ٣٢ : تتخذ الحكومات تدابيز مناسبة، بما في ذلك التدابير الناشئة عن الاتفاقــات الدولــية، لتســهيل الاتصال والتعاون فيما بين الشعوب الأصلية والقبلــية عــبر الحــدود، بمــا فــي ذلك الأنشطة في الميادين الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والروحية، والبيئية.

الجــزء الــثامن

الإدارة

المـــادة ٣٣ : ١- تكفل السلطة الحكومية المسؤولة عن المسائل التي تغطيها هــذه الاتفاقية وجود هيئات أو أجهزة مناسبة أخري لإدارة البرامج التي تؤثر علــي الشــعوب المعنية، وتزويدها بالوسائل اللازمة لأداء الوظائف المسندة إليها أداء سليما.

٢- تتضمن هذه البرامج :

(أ) تخطــيط وتنسيق وتنفيذ وتقييم التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، بالتعاون مع الشعوب المعنية .

(ب) اقــتراح تدابــير تشريعية وغيرها من التدابير علي السلطات المختصة والإشراف علي تطبيق التدابير المتخذة، بالتعاون مع الشعوب المعنية.

الجــزء الــتاسع

أحكــام عــامة

المـــادة ٣٤ : تحــدد طبــيعة ونطــاق التدابير التي يجب اتخاذها لتنفيذ هذه الاتفاقية بطريقة مرنة، مع مراعاة خصائص أوضاع كل بلد.

المـــادة ٣٥ : لا يجوز أن يؤثر تطبيق أحكام هذه الاتفاقية تأثيرا ضارا علي الحقوق والمزايا المكفولة للشعوب المعنية بموجب اتفاقيات وتوصيات أخري،

أو صـــكوك دولـــية، أو معاهدات، أو قوانين وطنية، أو أحكام، أو أعراف أو اتفاقات.

الجــزء العــاشر

أحكـــام ختامـــية

المادة ٣٦ : تراجع هذه الاتفاقية اتفاقية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧.

المادة ٣٧ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٣٨ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

٢- ويــبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي عضوين في منظمة العمل الدولية.

٣- ويــبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها[1].

المــادة ٣٩ : ١- يجــوز لأي دولـــة عضـــو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضـــها بعد انقضاء عشر سنوات علي بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة علي تاريخ تسجيله.

٢- كــل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصـــوص علـــيه فـــي هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر ســنوات المذكـــورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات

---

[1] أنظــر د . عــبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٨٦ وما بعدها .

أخـــري، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٤٠ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء فـــي مـــنظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يســـترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدي إخطارها بتســـجيل التصـــديق الثانـــي المـــبلغ به، إلي التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٤١ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المـــتحدة بالتفاصـــيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكـــام المـــواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة[١].

المـــادة ٤٢ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا عـــن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هـــناك مـــا يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المـــادة ٤٣ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يســـتتبع تصـــديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونا، وبغض الـــنظر عن أحكام المادة ٣٩ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٦٣ وما بعدها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية[١].

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة[٢].

المادة ٤٤ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة - شرح تفصيلى باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة " .

[٢] أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل التاسع

الاتفاقية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة فى استعمال المواد الكيميائية فى العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته السابعة والسبعين في ٦ حزيران/ يونيه ١٩٩٠،

وإذ يلاحظ اتفاقيات وتوصيات العمل الدولي ذات الصلة، وبوجه خاص اتفاقية وتوصية البنزين، ١٩٧١، واتفاقية وتوصية السرطان المهني، ١٩٧٤، واتفاقية وتوصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات) ١٩٧٧ ، واتفاقية وتوصية السلامة والصحة المهنيتين ١٩٨١ ، واتفاقية وتوصية خدمات الصحة المهنية ١٩٨٥، واتفاقية وتوعية الحرير الصخري ١٩٨٦ ، وقائمة الأمراض المهنية بصيغتها المعدلة في ١٩٨٠ ، المرفقة باتفاقية إعانات حوادث العمل ١٩٦٤،

وإذ يلاحظ أن حماية العمال من الآثار الضارة للمواد الكيميائية تعزز كذلك حماية الجمهور العام والبيئة،

وإذ يلاحظ أن للعمال حاجة وحتى فى المعلومات عن المواد الكيميائية التى يستعملونها فى العمل وإذ يرى أن من الضرورى منع أو تقليل حدوث الأمراض والإصابات الراجعة الى أسباب كيميائية فى العمل عن طريق :

(أ) ضمان تقييم كل المواد الكيميائية لتحديد مخاطرها،

(ب) تزويد أصحاب العمل بوسيلة للحصول من الموردين على معلومات عن المــواد الكيميائــية المســتعملة فى العمل لكي يتمكنوا من تنفيذ برامج فعالة لحماية العمال من المخاطر الكيميائية .

(ج) تــزويد العمــال بالمعلومات عن المواد الكيميائية عملهم، وعن التدابير الوقائية المناسبة لكي المشاركة بفعالية فى برامج الحماية.

(د) وضع مبادئ لمثل هذه البرامج لضمان استعمال المواد الكيميائية استعمالا مأمونا،

وإذ يــراعى ضرورة التعاون، في إطار البرنامج الدولي للسلامة الكيميائية، بيــن مــنظمة العمــل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة الصحة العالمــية وكذلــك مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وإذ يلاحظ الصكوك والمدونات والمبادئ التوجيهية ذات الشأن التي أصدرتها هذه المنظمات،

وإذا قــرر اعــتماد بعــض المقترحات المتعلقة بالسلامة فى استعمال المواد الكيميائية فى العمل وهى البند الخامس من جدول أعمال الدورة وإذا قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعــتمد فى هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران / يونية من عام تسعين وتسعمائة وألف : الاتفاقية التالية التى ستسمى اتفاقية المواد الكيميائية ١٩٩٠

الجــزء الأول

النطــاق والتعــاريف

المــادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على كل فروع النشاط الاقتصادى التى تستعمل فيها مواد كيميائية .

٢- يجوز للسلطة المختصة فى الدولة العضو التى تصدق على هذه الاتفاقية وبعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المعنيين وعلى أساس تقييم الأخطار المتضمنة وتدابير الحماية واجبة التطبيق ما يلى:

(أ) أن تستثنى من نطاق انطباق هذه الاتفاقية أو بعض أحكامها فروعا من النشاط الاقتصادى أو منشأت أو منتجات معينة وذلك :

١- إذا ظهرت مشاكل خاصة ذات طابع جوهرى[١] .

٢- وذا كانت الحماية العامة المتاحة بموجب القوانين والممارسات الوطنية لا تقل فى مجملها عن الحماية التى يمكن أن تنشأ عن التطبيق الكامل لأحكام هذه الاتفاقية .

(ب) أن تضع السلطة المختصة أحكاما خاصة لحماية المعلومات السرية التى يمكن لإفشائها لمنافس أن يسبب ضررا لمشروع صاحب العمل على ألا يؤثر هذا على صحة وسلامة العمال .

٣- لا تنطبق هذه الاتفاقية على الأدوات التى لا تعرض العمال لمواد كيميائية خطرة فى ظل الظروف الطبيعية أو التى يمكن توقعها للاستعمال .

٤- لا تنطبق هذه الاتفاقية على الكائنات العضوية لكنها تنطبق على المواد الكيميائية المستمدة من الكائنات العضوية .

المادة ٢ : فى مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) يعنى تعبير "المواد الكيميائية" العناصر الكيميائية ومركباتها وأمزجتها سواء كانت طبيعية أو صناعية .

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى العلوم الاجتماعية – وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٣٣ وما بعدها .

(ب) يشمل تعبير "المواد الكيميائية الخطرة" أى مادة كيميائية صنفت بوصفها مادة خطرة وفقا للمادة ٦ أو توجد بشأنها معلومات ذات الصلة تشير الى أنها خطرة .

(ج) يعني تعبير "استعمال المواد الكيميائية في العمل " أى عمل أو نشاط قد يعرض العامل لمواد كيميائية بما في ذلك :

١- إنتاج المواد الكيميائية .

٢- مناولة المواد الكيميائية .

٣- تخزين المواد الكيميائية .

٤- نقل المواد الكيميائية .

٥- التخلص من المواد الكيميائية ومعالجة نفاياتها[١] .

٦- انطلاق مواد كيميائية بسبب الأنشطة التي تتم في العمل .

٧- صيانة وإصلاح وتنظيم معدات وحاويات المواد الكيميائية .

(د) يعـنى تعبـير " فروع النشاط الاقتصادى " كل الفروع التى يستخدم فيها العمال بما فيها الخدمة العامة .

(هـ) يعنى تعبير "الأدوات الكيميائية" أي شيء يشكل فى صورة أو تصميم محـدد أثناء صنعه، أو يوجد على هذا النحو في الطبيعة، ويتوقف استخدامه في هذه الصورة كليا أو جزئيا على شكله أو تصميمه

(و) يعنـي تعبـير "ممثلـي العمال " الأشخاص الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسات الوطنية بهذه الصفة وفقا لاتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١.

---

[١] أنظـر د . عـبد الفـتاح مـراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمـة – شـرح تفصيلى باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة " .

الجــزء الــثانى

مــبادئ عــامة

المــادة ٣ : تجــري استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المعنيين بشأن التدابير التي تتخذ لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية .

المــادة ٤ : على كل دولة عضو أن تقوم، على ضوء الظروف والممارسات الوطنــية وبالتشــاور مــع أكثر المنظمات تمثيلا لاصحاب العمل وللعمال، بصــياغة وتنفيذ سياسة متسقة بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، وبمراجعتها دوريا.

المادة ٥ : من حق السلطة المختصة أن تحظر أو تقيد استعمال بعض المواد الكيميائــية الخطــرة، أو تشترط إخطارا أو تصريحا مسبقا قبل استعمال هذه المواد إذا كان هناك ما يبرر ذلك لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة.

الجــزء الثالــث

التصنيف والتدابير المرتبطة به

المادة ٦ : نظام التصنيف :

١- تطــبق نظم ومعايير محددة ومناسبة لتصنيف جميع المواد الكيميائية وفقا لــنوع ودرجــة مخاطرها الصحية والبدنية الذاتية، ولتقييم سلامة المعلومات اللازمة لتحديد ما إذا كانت مادة كيميائية ما ستعتبر خطرة من جانب السلطة المختصة أو هيئة تقرها أو تعترفا بها السلطة المختصة وفقا للمعايير الوطنية أو الدولية.

٢- تحــدد الخــواص الخطرة للأمزجة التى تتألف من مادتين كيميائيتين أو أكثر على أساس تقييمات للمخاطر الذاتية للمواد الكيميائية التى تكونها .

٣- فــى حالــة الــنقل تأخذ هذه النظم والمعايير فى الاعتبار توصيات الأمم المتحدة بشأن نقل السلع الخطرة .

٤- يجرى توسيع نظم التصنيف وتطبيقاتها تدريجياً .

المادة ٧ : وضع بطاقات التعريف :

١- توضع علامات على كل المواد الكيميائية للإشارة إلى هويتها .

٢- توضـــع بالإضافة الى ذلك بطاقات تعريفا على المواد الكيميائية الخطرة بطـــريقة يســـهل فهمهـــا علـــى العمال بحيث تتيح المعلومات الأساسية عن تصـــنيفها، ومـــا تـــنطوي عليه من مخاطر، واحتياطات السلامة التي يجب مراعاتها.

٣- (١) تقـــوم بوضـــع اشتراطات وضع بطاقات التعريف أو العلامات على المـــواد الكيميائـــية عملا بالفقرتين ا و ٢ من هذه المادة السلطة المختصة أو هيئة تقرها أو تعترفا بها السلطة المختصة وفقا للمعايير الوطنية أو الدولية.

(٢) في حالة النقل تأخذ هذه الاشتراطات في الاعتبار توصيات الأمم المتحدة بشأن نقل السلع الخطرة.

المادة ٨ : أوراق بيانات السلامة الكيميائية :

١- توفـــر لاصحاب العمل، في حالة المواد الكيميائية الخطرة، أوراق بيانات الســـلامة الكيميائية على أن تتضمن معلومات أساسية ومفصلة عن هوية هذه المـــواد وموردهـــا وتصـــنيفها ومخاطـــرها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها.

٢- تقـــوم بوضـــع معايـــير اعـــداد أوراق بيانات السلامة الكيميائية السلطة المختصـــة أو هيـــئة تقـــرها أو تعترف بها السلطة المختصة، وفقا للمعايير الوطنية أو الدولية.

٣- يكـــون الاســـم الكيميائـــي أو الاســـم الشائع المستخدم للتعريف بالمادة الكيميائـــية فى أوراق بيانات السلامة الكيميائية هو نفسه الاسم المستخدم على بطاقة التعريف.

مسئولية الموردين :

١- يلـــتزم مـــوردو المـــواد الكيميائية سواء كانوا صناعا أو مستوردين أو موزعين، بضمان:

(أ) أن تكـــون المـــواد الكيميائية قد صنفت وفقاً للمادة ٦ على أساس معرفة خواصها والتقصي عن المعلومات المتوفرة أو قيمت وفقاً للفقرة ٣ فيما بعد،

(ب) أن توضـــع على هذه المواد الكيميائية علامات تبين هويتها، طبقا للفقرة ١ من المادة ٧ .

(ج) أن توضع بطاقات التعريف على المواد الكيميائية الخطرة التي يوردونها وفقاً للفقرة ٢ من المادة ٧ .

(د) أن تعـــد أوراق بـــيانات الســـلامة الكيميائـــية لمثل هذه المواد الكيميائية الخطرة وفقاً للفقرة ١ من المادة ٨ ويزود بها أصحاب العمل .

٢- يلـــتزم مـــوردو المواد الكيميائية الخطرة بضمان اعداد بطاقات تعريف وأوراق بيانات سلامة كيميائية معدلة وتزويد أصحاب العمل بها بطريقة تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية عندما تتوفر معلومات جديدة تتعلق بالسلامة والصحة.

٣- يلـــتزم موردو المواد الكيميائية التي لم تصنف وفقا للمادة ٦ ببيان هوية المواد الكيميائية التي يوردونها وتقييم خواصها على أساس تقصي المعلومات المتوفرة، وذلك لتحديد ما إذا كانت مواد كيميائية خطرة .

الجـــزء الـــرابع

مسئولية أصحاب العمل

المادة ١٠ : بيان الهوية :

١- يلـــتزم أصـــحاب العمـــل بضمان وضع بطاقات تعريفا أو علامات على جمـــيع المـــواد الكيميائـــية المستعملة في العمل، حسبما تقضي به المادة ٧،

وبتوفـــير أوراقا بيانات السلامة الكيميائية حسبما تقض به المادة ٨، وإتاحتها للعمال وممثليهم.

٢- يلـــتزم أصـــحاب العمــل الذين يتسلمون مواد كيميائية لم توضع عليها بطاقـــات تعـــريفا أو علامـــات حسبما تقضي به المادة ٧، أو لم توفر بشأنها أوراق بـــيانات الســـلامة الكيميائية حسبما تقضي به المارة ٨، بأن يحصلوا علـــى المعلومات المناسبة من المواد أو من أي مصدر يتيسر بدرجة معقولة وصـــولهم الـــيه، ولا يجوز استعمال هذه المواد الكيميائية قبل الحصول على هذه المعلومات[1].

٣- يلتزم أصحاب العمل بضمان ألا تستعمل سوى المواد الكيميائية المصنفة وفقـــا للمـــادة ٦، أو المحـــددة هويتها أو المقيمة وفقا للفقرة ٣ من المادة ٩ والموضـــوع علـــيها بطاقات تعريف أو علامات وفقا للمادة ٧، وأن تتخذ أي احتياطات لازمة عند استعمالها.

٤- يحـــتفظ أصـــحاب العمل بسجل بالمواد الكيميائية الخطرة المستعملة فى مكـــان العمـــل على أن يتضمن إحالات الى أوراق بيانات السلامة الكيميائية المناسبة ويتاح هذا السجل لجميع العمال المعنيين وممثليهم[2].

المادة ١١ : نقل المواد الكيميائية:

يلـــتزم أصحاب العمل عندما تنقل مواد كيميائية الى حاويات أو معدات أخرى بضمان توضيح هوية المحتويات بطريقة تعرف العمال بالهوية وبأى مخاطر مرتبطة باستعمال هذه المواد وبأى احتياطات سلامة يجب مراعاتها

---

[1] انظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٨٥ وما بعدها .

[2] انظـــر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

المادة ١٢ : التعرض :

يلتزم أصحاب العمل :

(أ) **بضـــمان عدم تعرض العمال للمواد** الكيميائية بما يتجاوز حدود التعرض أو غـــيرها مـــن معايـــير الـــتعرض لتقييم بيئة العمل ومراقبتها التى تحددها السلطة المختصة أو هيئة تقرها أو تعترف بها السلطة المختصة وفقاً للمعايير الوطنية أو الدولية .

(ب) **بتقييم تعرض العمال للمواد** الكيميائية الخطرة .

(ج) **برصد وتسجيل** تعرض العمال للمواد الكيميائية الخطرة حينما يكون ذلك ضروريا للحفاظ على سلامتهم وصحتهم أو حسبما تقرره السلطة المختصة

(د) **بضـــمان الاحـــتفاظ** طوال فترة تقررها السلطة المختصة بسجلات رصد بيـــئة العمـــل وتعـــرض العمال الذين يستعملون مواد كيميائية خطرة وتيسير وصول العمال وممثليهم الى هذه السجلات

مراقبة العمليات :

١- يلـــتزم أصحاب العمل بإجراء تقييم للمخاطر الناشئة عن استعمال المواد الكيميائـــية فـــي العمـــل وبحماية العمال من هذه المخاطر بالوسائل الملائمة ومنها:

(أ) اختيار المواد الكيميائية التى تزيل الخطر أو تقلل منه .

(ب) اختيار تكنولوجيا تزيل الخطر أو تقلل منه .

(ج) استخدام أساليب التحكم الهندسي الكافية .

(د) اعتماد نظم وأساليب عمل تزيل الخطر أو تقلل منه .

(هـ) اعتماد تدابير الوقاية الصحية المهنية الكافية .

(و) تقديم معدات وملابس الوقاية الشخصية وصيانتها على نحو سليم، دون تحميل العامل أي تكلفة، عندما لا تكون التدابير السابقة كافية، وتنفيذ تدابير لضمان استعمال هذه المعدات والملابس.

٣- يلتزم أصحاب العمل :

(أ) بالحد من التعرض للمواد الكيميائية الخطرة لحماية سلامة وصحة العمال.

(ب) بتوفير الإسعافات الأولية .

(ج) باتخاذ ترتيبات لمواجهة حالات الطوارئ .

المادة ١٤ : التخلص من الحاويات والمواد الكيميائية :

تتم مناولة المواد الكيميائية الخطرة التي لم تعد مطلوبة وحاويات المواد الكيميائية الخطرة التي أفرغت لكنها قد تحوي بقايا لهذه المواد، او التخلص منها بطريقة تزيل الخطر على السلامة والصحة والبيئة او تقلل منه، بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية .

المادة ١٥ : المعلومات والتدريب :

يلتزم أصحاب العمل :

(أ) **بتعريف العمال** بالمخاطر المرتبطة بالتعرض للمواد الكيميائية المستعملة فى مكان العمل .

(ب) **بتعليم العمال** كيفية استقراء واستعمال المعلومات التي تتضمنها بطاقات التعريف وأوراق بيانات السلامة الكيميائية .

(ج) **باستخدام أوراق** بيانات السلامة الكيميائية الى جانب المعلومات الخاصة بمكان العمل كأساس لإعداد تعليمات للعمال، على أن تكون مكتوبة عند الاقتضاء .

(د) بتدريـــب العمـــال بصورة متواصلة على الأساليب والإجراءات الواجب اتباعها من أجل استعمال المواد الكيميائية على نحو مأمون .

المادة ١٦ : التعـــاون :

يلــتزم أصـــحاب العمـــل، في معرض أدائهم لواجباتهم، بأن يتعاونوا بأوثق صـــورة ممكنة مع العمال أو ممثليهم فيما يتعلق بالسلامة في استعمال العواد الكيميائية في العمل.

الجـــزء الخـــامس

واجبـــات العمـــال

المـــادة ١٧ : ا- يلــتزم العمـــال بالتعاون بأوثق صورة ممكنة مع أصحاب عملهم في أداء هؤلاء لمسؤولياتهم، والامتثال لجميع الإجراءات والممارسات المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل.

٣- يلــتزم العمـــال باتخاذ كل الخطوات المعقولة التي تزيل أو تقلل الخطر الذي يتعرضون له ويتعرض له الاخرون بسبب استعمال المواد الكيميائية في العمل.

الجـــزء الســـادس

حقوق العمال وممثليهم

المادة ١٨ : ١- من حق العامل ن يبتعد بنفسه عن خطر ناجم عن استعمال مـــواد كيميائية إذا كان لديه مبرر معقول للاعتقاد بوجود خطر وشيك وشديد علـــى ســـلامته أو صـــحته، ومن واجبه أن يعرف المشرف عليه بذلك على الفور.

٢- يحمـــى العامل الذي يبتعد بنفسه عن الخطر بمقتضى أحكام الفقرة السابقة او الـــذى يمـــارس أيا من حقوقه بمقتض هذه الاتفاقية من أى نتائج تسئ إليه دون داع.

٣- من حق العمال المعنيين وممثليهم :

(أ) الحصـــول على معلومات عن هوية المواد الكيميائية المستعملة في العمل، وخواصها الخطرة، والتدابير الاحتياطية، والتعليم والتدريب .

(ب) الحصـــول علـــى المعلومات التي تحتويها بطاقات التعريف والعلامات،

(ج) الحصول على أوراق بيانات السلامة الكيميائية .

(د) الحصول على أى معلومات أخرى تقضي هذه الاتفاقية بالاحتفاظ بها.

٤- حيـــثما يكـــون من شأن الكشف عن الهوية المحددة لأحد مركبات مزيج كيميائـــي لمـــنافس أن يسبب ضررا لمشروع صاحب العمل، يجوز لصاحب العمـــل ان يحمي هذه الهوية بالطريقة التي تقرها السلطة المختصة بمقتضى الفقرة ٢ (ب) من المادة ١٠ .

الجـــزء الســـابع

مسئولية الدول المصدرة

المـــادة ١٩ : عندما تحظر دولة عضو مصدرة استعمال كل أو بعض المواد الكيميائـــية لأســـباب تـــتعلق بالسلامة والصحة في العمل ينبغي أن تقوم هذه الدولة العضو بإبلاغ هذه الحقيقة وأسبابها إلى أى بلد مستورد[1] .

المادة ٢٠ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المـــادة ٢١ : ١- لا تلـــزم هـــذه الاتفاقية سوى الدولة الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

---

[1] انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بيـــن التشـــريعات العربـــية والتشريعات الأجنبية والمســـتويات النيابـــية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

٢- ويـبدأ نفاذها بعد مض اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية.

٣- ويـبدأ بعدئـذ نفاذها بالنسبة لاي دولة عضو بعد مض اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها.

المـادة ٢٢ : ١- يجـوز لأى دولـة عضـو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضـها بعـد عشـر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة ، بوثيقة ترسلها الى المديـر العـام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله.

٢- كـل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصـوص علـيه فـى هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سـنوات المذكـورة فى الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخـرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة[١].

المادة ٢٣ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء فـى مـنظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يسترعي المدير العام انتباه الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثانى المبلغ به، الى التاريخ الذى يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٢٤ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المـتحدة بالتفاصـيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا

---

[١] انظـر د. عـبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولـية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومسـتويات التحكيم الدولى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ٥٢ وما بعدها .

لاحكـــام المـــواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المـــادة ٢٥ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريرا كلمـــا تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول إلى أعمال المؤتمر.

المـــادة ٢٦ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك[١] .

(أ) يســتتبع تصـــديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونيا، وبغض الــنظر عن أحكام المادة ٢٢ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة فى شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التى صدقتها ولتصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٧ : النصان الانكليزى والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان فى الحجية.

---

[١] انظــر د. عــبد الفــتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية فى الدول العربية والمســتويات الدولــية – دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ٧٨ وما بعدها .

الفصل العاشر

الاتفاقية رقم (١٧٣) لسنة ١٩٩٢ بشأن مستحقات العمال عند إعسار صاحب العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقـد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع ض جنيف، حيث عقد دورته التاسعة والسبعين في ٣ حزيران/ يونيه ١٩٩٢ ،

وإذ يؤكـد أهمـية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم ويذكر بأحكـام هـذا الموضـوع في المادة ١١ من اتفاقية حماية الأجور ١٩٤٩، والمادة ١١ من اتفاقية تعويض حوادث العمل ١٩٢٥.

وإذ يلاحـظ أنـه منذ اعتماد اتفاقية حماية الأجور ١٩٤٩، زاد التركيز على إصـلاح المنشـآت المعسـرة ، وأنـه نتيجة للآثار الاجتماعية والاقتصادية للإعسـار فـان مـن الضـروري بذل الجهود حيثما أمكن إصلاح المنشآت وحماية العمالة .

وإذ يلاحـظ أنـه منذ اعتماد المعايير سالفة الذكر حدثت تطورات هامة في قوانين وممارسات كثير من الدول الأعضاء أدت الى تحسين حماية مستحقات العمـال عند إعسار صاحب عملهم ، وأن الوقت قد حان لكي يعتمد المؤتمر معايير جديدة بشأن مستحقات العمال .

وإذ قـرر اعـتماد بعـض المقترحات المتعلقة بحماية مستحقات العمال عند إعسـار صـاحب عملهم وهي موضوع البند الرابع فى جدول أعمال هذه ا لدورة ، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعــتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/ يونيه عام اثنين وتسعين وتسعمائة وألف ، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم ١٩٩٣ .

المــادة ١: ١- في [١]مفهوم هذه الاتفاقية، يعني تعبير "إعسار" الأوضاع التي برأت فيها، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، إجراءات قضائية تجاه أصول صاحب عمل ما ترمى إلى التسديد الجماعي لدائنيه .

٢- فــي مفهــوم هــذه الاتفاقــية، يجوز لكل دولة عضو أن توسع تعريف "الإعســار" ليشمل أوضاعاً أخرى لا يمكن فيها سداد مستحقات العمال بسب الوضــع المالي لصاحب العمل، وعلى سبيل المثال عندما يكون مقدار أصول صاحب العمل غير كاف لتبرير بدء اجراءات الإعسار .

٣- تحــدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية المدى الذي تخضع فيه أصول صاحب العمل للإجراءات المشار اليها في الفقرة (١) .

المــادة ٢: تطــبق أحكــام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو أخرى تتفق اللوائح أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية .

المــادة ٣: تقــبل كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية في إعلان يرفق بتصديقها، التزامات الجز الثاني الذي ينص على حماية مستحقات العمال عن طــريق امتــياز، أو التزامات الجزء الثالث الذي ينص على حماية مستحقات العمال عق طريق مؤسسة ضمان، او التزامات الجزأين .

٢- يجوز لكل دولة عضو لم تقبل في مرحلة أولى سوى التزامات أن توسع الجــزء الثانــي أو الجزء الثالث من هذه الاتفاقية، أن توسع قبولها فى وقت

---

[١] أنظــر د. عبد الفتاح مراد "تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٧٥ وما بعدها.

لاحـــق ليشـــمل الجـــزء الآخر، وذلك بإعلان توجهه الى المدير العام لمكتب العمل الدولي .

٣- يجـــوز لكل دولة عضو قبلت التزامات كلا جزأي الاتفاقية أن تقوم، بعد التشـــاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لاصحاب العمل وللعمال ، بقصر تطبيق الجـــزء الثالـــث علـــى فـــئات معيـــنة من العمال وفروع معينة من النشاط الاقتصادي، على أن تحدد ذلك فور إعلان قبولها.

٤- على كل دولة عضو قيدت قبولها لالتزامات الجزء الثالث بمقتضى الفقرة ٣ الســـابقة ، أن تعـــرض فـــي أول تقرير تقدمه وفقا للمارة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية الأسباب التي من أجلها قيدت قبولها. وعليها أن تقدم في الـــتقارير اللاحقـــة معلومات عن التوسيع المحتمل للحماية الواردة في الجزء الثالـــث من الاتفاقية الى فئات أخرى من العمال أو فروع أخرى من النشاط الاقتصادي.

٥- يجـــوز لكـــل دولة عضو قبلت التزامات الجزء الثاني والجزء الثالث من هـــذه الاتفاقية، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لاصحاب العمل وللعمال، أن تستثني من تطبيق الجزء الثاني المستحقات المحمية بمقتفى الجزء الثالث.

٦- يعتـــبر قـــبول أي دولة عضو لالتزامات الجزء الثاني من هذه الاتفاقية، بحكـــم القـــانون، إنهاء لالتزاماتها المترتبة على المادة ١١ من اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ .

٧- يجـــوز لكـــل دولـــة عضو لم تقبل سوى التزامات الجزء الثالث من هذه الاتفاقـــية، بمقتضى إعلان توجهه الى المدير العام لمكتب العمل الدولي، أن تنهـــي الـــتزاماتها المترتبة على المادة ١١ من اتفاقية حماية الأجور ١٩٤٩، فيما يتعلق بالمستحقات التي يحميها الجزء الثالث .

المـــادة ٤: ١- دون [1]مســـاس بالاستثناءات التى تنص عليها الفقرة ٢ التالية وبـــأي قـــيود تقرر وفقا للفقرة ٣ من المادة ٣ ، تنطبق هذه الاتفاقية على كل العاملين بأجر وعلى جميع فروع النشاط الاقتصادي .

٢- يجـــوز للسلطة المختصة ، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لاصحاب العمل وللعمال أن تستثني من الجزء الثاني أو الجز الثالث أو جزأي الاتفاقية، فـــئات محـــددة مـــن العمـــال، وخاصة الموظفين العموميين، بسبب الطبيعة الخاصـــة لعلاقة استخدامهمْ، أو بسبب وجود ضمانات أخرى توفر لهم حماية معادلة للحماية التي تقررها هذه الاتفاقية .

٣- علـــى كـــل دولة عضو استفادت من الاستثناءات المذكورة فى الفقرة ٢ الســـابقة ان تقـــدم فى تقاريرها بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية معلومات عن هذه الاستثناءات وأن تبين الأسباب التي أدت إليها .

الجـزء الـثـاني

حماية مستحقات العمال

عن طريق امتياز المستحقات المحمية

المـــادة ٥: عند إعسار صاحب العمل، تحمى مستحقات العمال المترتبة على استخدامهم، عن طريق امتياز بحيث تدفع هذه المستحقات من أصول صاحب العمل المعسر قبل حصول الدائنين غير الممتازين على حصتهم .

المادة ٦: يغطي الامتياز على الأقل :

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد " تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبـــية ومســـتويات حقـــوق المؤلـــف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٣٠٥ وما بعدها .

(أ) مســتحقات العمال من الأجور عن فترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الاعسار أو قبل انتهاء علاقة الاستخدام .

(ب) مســتحقات العمــال عن الإجازات المستحقة نتيجة العمل الذى أدى فى مجــرى الســنة التي يحدث فيها الاعسار أو إنتهاء علاقة الاستخدام وكذلك أثناء السنة التى تسبقها .

(ج) مســتحقات العــامل عن حالات التغيب الأخرى مدفوعة الأجر عن فترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الإعسار أو قبل إنتهاء علاقة الاستخدام .

(د) تعويضات إنهاء الخدمة المستحقة للعمال عند إنتهاء علاقة الاستخدام .

المــادة ٧: ١- يجوز أن تقصر القوانين أو اللوائح الوطنية حماية مستحقات العمــال عــن طــريق امتــياز علــى مبلغ مقرر لا يقل عن مستوى مقبول اجتماعياً.

٢- عــندما يحــدد امتياز مستحقات العمال على هذا النحو ينبغي تعديل هذا المبلغ عند الاقتضاء للمحافظة على قيمته[١] .

مراقبة الامتياز

المــادة ٨: ١- تضع القوانين أو اللوائح الوطنية مستحقات العمال في مرتبة امتــياز أعلــى مــن اغلــب الديون الممتازة الأخرى، وبوجه خاص الديون المستحقة للدولة وللضمان الاجتماعي .

٢- علــى انــه حين تحمى مستحقات العمال عق طريق مؤسسة ضمان وفقا للجــزء الثالــث مــن هذه الاتفاقية، يجوز أن توضع المستحقات المحمية في مرتبة امتياز أدنى من الديون المستحقة للدولة وللضمان ا لاجتماعي .

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى البرمجة والبرمجيات – شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص١٦٥ وما بعدها .

الجزء الثالث

حماية مستحقات العمال عن طريق مؤسسة ضمان

المادة ٩: يضمن دفع مستحقات العمال على صاحب عملهم، بحكم استخدامهم، عن طريق مؤسسة ضمان ، إذا لم يستطع صاحب العمل نفسه دفعها بسبب إعساره.

المادة ١٠: يجوز [1]لكل دولة عضو أن تعتمد عند تنفيذ هذا الجزء من الاتفاقية، وبعد استشارة اكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال، التدابير المناسبة لتفادي التعسف المحتمل .

المادة ١١: ١- تحدد طرق تنظيم مؤسسات الضمان وإدارتها وسيرها وتمويلها وفقاً للمادة ٢ .

٢- لا تمنع الفقرة السابقة اي دولة عضو، وفقا لسماتها واحتياجاتها الخاصة، من السماح لشركات التأمين بتوفير الحماية المشار إليها فى المادة ٩ طالما إنها توفر ضماناً كافياً .

الديون المحمية عن طريق مؤسسة ضمان

المادة ١٢: تشمل مستحقات العمال المحمية بمقتضى هذا الجزء من الاتفاقية ما يلى على الأقل :

(أ) مستحقات العمال من الأجور عن فترة محددة لا تقل عن ثمانية أسابيع قبل الإعسار أو قبل إنتهاء علاقة الاستخدام .

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد "الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٥٠ وما بعدها .

(ب) مســتحقات العمــال عن الاجازات المستحقة نتيجة العمل الذى أدى فى فــترة مقــررة لا تقــل عــن ســتة أشهر قبل الإعسار أو قبل إنتهاء علاقة الاستخدام .

(ج) مســتحقات العمــال عن حالات التغيب الأخرى مدفوعة الأجر عن فترة محددة لا تقل عن ثمانية أسابيع قبل الإعسار أو قبل إنتهاء علاقة الاستخدام

(د) تعويضا إنهاء الخدمة المستحقة عند علاقة الاستخدام

المــادة ١٣: ١- يجــوز قصــر المستحقات المحمية بمقتضى هذا الجزء من الاتفاقية على مبلغ معين لا يقل عن مستوى مقبول اجتماعياً.

٢- عندما تحدد المستحقات المحمية على هذا النحو ، ينبغي تعديل هذا المبلغ عند الاقتضاء للمحافظة على قيمته .

أحكام ختامية

المــادة ١٤: هــذه الاتفاقية تراجع اتفاقية حماية الأجور ١٩٤٩ إلى المدى المنصوص عليه في الفقرتين ٦ و ٧ من المادة ٣، لكنها لا تقفل باب تصديق الدول الأعضاء عليها .

المــادة ١٥: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها .

المادة ١٦: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- ويــبدأ نفاذها بعد مضى أثنى عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين فى منظمة العمل الدولية .

٣- ويــبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأى دولة عضو بعد مضى اثنتي عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المــادة ١٧ : ١- يجــوز [1]لأي دولــة عضــو صدقت على هذه الاتفاقية ان تنقضــها بعــد انقضاه عر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة ، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كــل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصــوص علــيه فــي هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر ســنوات المذكــورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عمر سنوات أخــرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المــادة ١٨: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء مــنظمة العمــل الدولــية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يســترعي المدير العام انتباه إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المــادة ١٩: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المــتحدة بالتفاصــيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لاحكــام المــواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لاحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

---

[1] أنظــر د. عــبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالــة الجنائــية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبــية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٢١٠ وما بعدها .

المـــادة ٢٠ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولى الى المؤتمر العام تقريرا كلمـــا تراه ت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢١: ١- إذا [1]اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(ا) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانونيا وبغض النظر عن أحكام المادة ١٧ أعلاه النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة فى شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التى صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة

المادة ٢٢: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان فى الحجية

---

[1] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد "تشريعات العقوبات فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٨٥ وما بعدها .

الفصل الحادي عشر

الاتفاقية رقم (١٧٤) لسنة ١٩٩٣ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد رعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع فى جنيف حيث عقد دورته الثمانين فى٢ حزيران/ يونيه ١٩٩٣ .

وإذ يشــير الى اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ذات الصلة، وبوجه خاص اتفاقــية السلامة والصحة المهنيتين وتوصيتها ١٩٨١، واتفاقية السلامة في اســتعمال المواد الكيميائية وتوصيتها ١٩٩٠، ويؤكد الحاجة إلى نهج شامل ومتسق .

وإذ يشــير كذلــك الــى مدونة قواعد سلوك منظمة العمل الدولية بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى الصادرة في ١٩٩١ .

وإذ يرى ضرورة ضمان اتخاذ كل التدابير الملائمة من أجل:

(١) منع الحوادث الكبرى .

(ب) تقليل مخاطر وتوع الحوادث الكبرى .

(ج) تقليل أثار الحوادث الكبرى .

وإذ يضــع فــي اعتــباره أسباب وقوع مثل هذه الحوادث ومنها التنظيمية والعوامل البشرية وعيوب المكونات والانحراف عن ظروف التشغيل العادية والتدخلات الخارجية والقوى الطبيعية .

وإذ يــرى ضرورة التعاون بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للبيــئة ومــنظمة الصــحة العالمية وغيرها من المنظمات الدولية الحكومية المعنية، في إطار البرنامج الدولي للسلامة الكيمائية .

وإذ قــرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمنع الحوادث الصناعية الكبرى وهــو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقــترحات شــكل اتفاقــية دولية، يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيــران/ يونــيه عام وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الحوادث الصناعية الكبرى ١٩٩٣.

الجزء الأول : التعاريف والنطاق

المــادة ١: ١- الغــرض[١] من هذه الاتفاقية هو منع الحوادث الكبرى التى تتضمن مواد خطرة والحد من أثار مثل هذه الحوادث .

٢- تنطبق هذه الاتفاقية على منشأت المخاطر الكبرى .

٣- لا تنطبق الاتفاقية على :

(أ) المنشآت والمصانع النووية التي تجهز مواد مشعة، باستثناء أماكن مناولة المواد غير المشعة في هذه المنشآت .

(ب) المنشآت العسكرية .

(ج) النقل خارج المنشأت بطريقة أخرى غير الأنابيب .

٤- يجــوز للدولة العضو التي صدقت على هذه الاتفاقية، وبعد التشاور مع المــنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين وغيرها من الأطراف المعنــية التــي قد تتأثر أن تستبعد من تطبيق الاتفاقية منشأت أو فروعا من النشاط الاقتصادي تتوافر فيها حماية مماثلة .

---

[١] أنظــر د. عــبد الفــتاح مراد "تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمســتويات الدولــية – دراســة مقارنــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبــية ومســتويات الدفــاع والعدالــة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٩٥ وما بعدها .

المـــادة ٢: عـــندما تثور مشاكل جوهرية خاصة لا تسمح بتنفيذ كل تدابير الوقايـــة والحماية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على الفور تضع الدولة العضـــو، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ومع الأطـــراف المعنية الاخرى التي قد تتأثر، خططا لتنفيذ هذه التدابير تدريجيا خلال إطار زمني محدد .

المادة ٣: (أ)- تعني عبارة "مادة خطرة" أي مادة أو مزيجا من المواد يشكل خطـــورة بحكم خطورة بحكم خواصه الكيميائية أو الفيزيائية أو السمية أما وحده أو في تركيب مع غيره .

(ب)- تعني عبارة "كمية العتبة" بالنسبة لمادة خطرة معينة أو فئة من المواد الخطـــرة الكمـــية التي تقررها القوانين واللوائح الوطنية استنادا إلى ظروف محـــددة والتي يمكن لتجاوزها أن يؤدي إلى إدراج المنشأة في عداد منشآت المخاطر الكبرى .

(ج) تعـــنى عبارة "منشأة المخاطر الكبرى" المنشأة التي تقوم بشكل دائم أو مؤقت بإنتاج أو تجهيز أو مناولة أو استخدام أو تخزين أو التخلص من مادة أو أكـــثر مـــن المواد الخطرة أو فئات من هذه المواد بكميات تتجاوز كمية العتبة .

(د) تعنـــي عـــبارة "حادث كبير" أي حادث فجائي- مثل التسرب الكبير أو الحريق أو الانفجار- في مجرى النشاط داخل منشأة مخاطر كبرى، ويتضمن مادة خطرة أو اكثر ويؤدي إلى خطر كبير على العمال أو الجمهور أو البيئة عاجلا أو أجلاً .

(هـــ) يعنى تعبير "تقرير السلامة" عرضا مكتوبا للمعلومات التقنية والإدارية والتشـــغيلية التي تغطي مخاطر وأخطار منشأة المخاطر الكبرى ومكافحتها وتمثل تبريراً للتدابير المتخذة من اجل سلامة المنشأة .

(و) يعنى تعبير "الحادث الذي كاد يقع " أي حدث مفاجئ يتضمن مادة خطرة أر أكثر وكان من شأنه– لولا الآثار المخففة لنظم أو إجراءات السلامة– أن يتصاعد ليغدو حادثا كبيراً .

الجزء الثاني : المبادئ العامة

المـــادة ٤: ١- تضـــع [١]كـــل دولـــة عضو، على ضوء القوانين واللوائح والظـــروف والممارســـات الوطنـــية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ومع الأطراف المعنية الأخرى التي قد تتأثر، سياسة وطنية متكاملة لحماية العمال والجمهور والبيئة من مخاطر الحوادث الكبرى، وتنفذها وتراجعها دورياً .

٢- تـــنفذ هـــذه السياســـة عن طريق تدابير لوقاية وحماية منشأت المخاطر الكبرى، وتشجع حيثما أمكن استعمال أفضل تكنولوجيات السلامة المتاحة .

المـــادة ٥: ١- تضع السلطة المختصة ، أو هيئة تقرها أو تعترفا بها السلطة المختصـــة وبعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لاصحاب العمل وللعمال ومع الأطراف المعنية الاخرى التي قد تتأثر، نظاما لتحديد منشأت المخاطر الكبرى حسب تعريفها فى المادة ٣ (ج) استنادا الى قائمة بالمواد الخطرة أو فـــئات هـــذه المواد أو كليهما وكذلك كميات عتباتها، وفقا للقوانين أو اللوائح الوطنية أو المعايير الدولية .

٣- تجري مراجعة النظام المشار اليه في الفقرة السابقة ويستوفى بانتظام .

---

[١] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد "تشريعات أمن الدولة والطوارئ فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبـــية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٤٥ وما بعدها .

المـــادة ٦: تضـــع الســـلطة المختصة، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لاصـــحاب العمل وللعمال المعنيين، أحكاما خاصة لحماية المعلومات السرية التى ترسل اليها أو توضع تحت تصرفها وفقا للمواد ٨ او ١٣ او ١٣ أو ١٤ والتي يمكن لكشفها أن يسيء الى مشروع صاحب العمل، بحيث لا يؤدي هذا الحكم الى مخاطر كبيرة على العمال أو الجمهور او البيئة.

الجزء الثالث : مسئوليات أصحاب العمل

التحديد

المادة ٧ : يحدد [1]أصحاب العمل أي منشأة النظام المشار إليه في المادة ٥.

الإخطار

المـــادة ٨ : ١- يخطر أصحاب العمل السلطة المختصة بأي منشأة مخاطر كبرى يحددونها :

(أ) في إطار مدة زمنية محددة بالنسبة للمنشأت القائمة .

(ب) أو قبل بدء التشغيل بالنسبة لأي منشأة جديدة .

٢- كمـــا يخطر اصحاب العمل السلطة المختصة قبل أي إغلاق دائم لمنشأة مخاطر كبرى .

الترتيبات على مستوى المنشأة

يضـــع أصـــحاب العمل ويصونوا، بالنسبة لكل منشأة مخاطر كبرى، نظاما موثقا لمكافحة المخاطر الكبرى يشمل احكاما عن :

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد "تشـــريعات مكافحة الدعارة فى الدول العربية والمســتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبـــية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٩٠ وما بعدها .

(ا) تحديــد المخاطــر وتحلــيلها وتقييم الأخطار بما فى ذلك مراعاة امكانية التفاعل بين المواد .

(ب) التدابــير التقنية بما فيها التصميم ونظم السلامة والبناء واختيار المواد الكيميائية والتشغيل والصيانة والتفتيش المنتظم على المنشأة .

(ج) التدابــير التنظيمية بما فيها تدريب العاملين وتعليمهم، وتوفير المعدات اللازمــة لضــمان سلامتهم، ومستويات التزويد بالعاملين، وساعات العمل، وتحديــد المسئوليات ووسائل مراقبة المتعاقدين الخارجيين والعمال المؤقتين فى مواقع المنشأة .

(د) خطط وإجراءات الطوارئ ، وتشمل .

١- إعــداد خطــط وإجراءات طوارئ فعالة لموقع العمل تشمل الإجراءات الطبية العاجلة التي ينبغي اتباعها وتطبق عند وقوع حوادث كبرى او احتمال وتوعها مع إجراء، اختبارات وتقييمات دورية لفعالية هذه الخط والإجراءات ومراجعتها عند الضرورة .

٢- تقديــم المعلومــات عــن الحوادث الممكنة وخطط الطوارئ في الموقع للســلطات والأجهــزة المسئولة عن إعداد وإجراءات الطوارئ الرامية الى حماية الجمهور والبيئة خارج موقع المنشأة .

٣- أى مشاورات ضرورية مع هذه السلطات والأجهزة .

(هـ) التدابير اللازمة للحد من أثار الحوادث الكبرى .

(و) التشاور مع العمال وممثليهم .

(هــــ) تحســين النظام بما في ذلك تدابير جمع المعلومات وتحليل الحوادث والحــوادث التي كادت تقع. وتناقش الدروس المستخلصة من ذلك مع العمال وممثليهم وتسجل وفقا للقوانين والممارسات الوطنية .

تقرير السلامة

المـــادة ١٠: ١- يعد [١]صاحب العمل تقرير سلامة استنادا الى الاشتراطات المبينة في المادة ٩ .

٢- يعـــد هـــذا الـــتقرير بالنسبة لأي منشاة مخاطر كبرى جديدة قبل أن يبد تشغيلها .

المادة ١١: يراجع صاحب العمل تقرير السلامة ويستوفيه ويعدله .

(أ) عـــند حـــدوث تعديـــل في المنشأة او عملياتها او كميات المواد الخطرة الموجودة فيها إذا كان لهذا التعديل أثر ملموس على مستوى السلامة .

(ب) عـــندما تجعـــل تطـــورا ت المعرفة التقنية أو تقييم المخاطر هذا الأمر مناسباً .

(ج) في الفترات التي تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية .

(د) بناء على طلب السلطة المختصة .

المـــادة ١٢: يرســـل صـــاحب العمل الى السلطة المختصة تقارير السلامة المشار اليها فى المادتين ١٠ و ١١ أو يضعها تحت تصرفها .

الإبلاغ عن الحوادث

المادة ١٣ : يبلغ صاحب العمل السلطة المختصة والأجهزة الأخرى المعينة لهذا الغرض فور وقوع حادث كبير .

المـــادة ١٤: ١- يقـــدم صاحب العمل - خلال إطار زمني محدد بعد وقوع حـــارث كبـــير- تقريراً تفصيلي إلى السلطة المختصة يحوي تحليلا لاسباب

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى الديانات الإسلامية والمسيحية واليهودية وعلوم الديانات المقارن " ص ٤٥ وما بعدها .

الحـــادث وأثاره المباشرة في الموقع ، ويصف أي إجراءات اتخذت لتخفيف أثاره .

٢- يحـــوي الـــتقرير توصـــيات تعرض بالتفصيل الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لمنع تكرار الحادث .

الجزء الرابع : مسئوليات السلطات المختصة

الاستعداد للطوارئ خارج المواقع

المـــادة ١٥ : تكفل [١]السلطة المختصة- ومع مراعاة المعلومات المقدمة من صـــاحب العمل- إعداد خطط وإجراءات للطوارئ تتضمن ترتيبات لحماية الجمهور والبيئة خارج موقع كل منشأة مخاطر كبرى، وتحديثها على فترات مناسبة، وتنسيقها مع السلطات والهيئات الأخرى ذات الصلة .

المادة ١٦ : تكفل السلطة المختصة ما يلي :

(أ) نشر المعلومات عن تدابير السلامة والسلوك الصحيح الواجب اتباعه إذا وقـــع حادث كبير بين أفراد الجمهور الذي يمكن أن يتأثر بوقوع حادث كبير دون أن يكـــون عليهم أن يطلبوها، وتحديث هذه المعلومات وإعادة نشرها على فترات مناسبة .

(ب) إصدار إنذار بأسرع ما يمكن عند وقوع حادث كبير .

(ج) حيثما قد تكون لحادث كبير أثار تتجاوز الحدود تقدم المعلومات المبينة في (أ) و (ب) للدول المعنية للمساعدة ش اتخاذ ترتيبات التعاون والتنسيق .

---

[١] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى العلوم البحتة " ص ٦٥ وما بعدها.

تحديد مواقع منشآت المخاطر الكبرى

المـــادة ١٧: تضع السلطة المختصة سياسة شاملة لتحديد المواقع تكفل فصل منشأت المخاطر الكبرى المقترحة فصلا مناسبا عق مناطق العمل والمناطق الســكنية والمرافق العامة، كما تضع تدابير مناسبة للمنشأت القائمة. وتعكس مثل هذه السياسة المبادئ العامة المبينة في الجزء الثاني من هذه الاتفاقية .

التفتيش

المـــاد ة ١٨: ١- يتوفر للسلطة المختصة عاملون مؤهلون ومدربون جيدا بالمهارات المناسبة، وبدعم تقني ومهني كافا للتفتيق والتقييم وتقديم المشورة فى الأمور المتعلقة بهذه ، ولضمان الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية .

٢- تــتاح لممثلي صاحب العمل وممثلي العمال في منشأت المخاطر الكبرى فرمة مصاحبة المفتشين الذين يشرفون على تطبيق التدابير المقررة بمقتضى هــذه الاتفاقــية، ما لم يعتبر المفتشون- على ضوء التعليمات العامة للسلطة المختصة- أن هذا الآمر قد يسئ الى أداء واجباتهم .

المـــادة ١٩: مــن حق السلطة المختصة وقفا اى عملية تطرح تهديدا وشيكا بحادث كبير .

الجزء الخامس : حقوق وواجبات العمال وممثليهم

المادة ٢٠: تجري مشاورة العمال في منشأت المخاطر الكبرى وممثليهم من خلال الاليات التعاونية المناسبة لضمان نظام سليم في العمل. وبوجه خاص.

(أ) يــتم تعــريفا العمـــال وممثليهم تعريفا كافيا ومناسبا بالمخاطر المرتبطة بمنشأة المخاطر الكبرى وأثارها المحتملة .

(ب) يــبلغ العمـــال وممثلوهم بأي أوامر او تعليمات أو توصيات تصدرها السلطة المختصة .

(ج) تجري مشاورة العمال وممثليهم في اعداد الوثائق التالية ويكون لهم حق الاطلاع عليها .

١- تقارير السلامة .

٢- خطط وإجراءات الطوارئ .

٣- تقارير الحوادث .

(د) يـتم تعلـيم العمال وممثليهم وإجراءات منع الحوادث الكبرى، ومكافحة الـتطورات التى يمكن أن تؤدى الى وقوع حادث كبير، وإجراءات الطوارئ التى يمكن اتباعها عند وقوع حادث كبير .

(هـــ) يـتخذ العمال الذين يعملون في منشأة مخاطر كبرى وممثلوهم، في نطـاق وظـائفهم، ودون أن يتعرضـوا لأي ضرر بسبب ذلك، الإجراءات التصـحيحيه اسـتنادا إلى تدريبهم وخبرتهم، ويوقفون العمل عند الضرورة حيثما كان لديهم مبرر معقول للاعتقاد بأن هناك خطرا وشيكا لوقوع حادث كبير، ويقومون بإخطار المشرفين عليهم أو إصدار الإنذار عند الاقتضاء قبل اتخاذ هذا الإجراء أو بأسرع ما يمكن بعده .

(و) يناقش العمال وممثلوهم مع صاحب العمل أي مخاطر محتملة يرون أنها يمكـن أن تسـبب حادثـا كبـيرا، ومن حقهم إطار السلطة المختصة بهذه المخاطر.

المادة ٢١ : على العمال الذين يعملون في مواقع منشأت المخاطر الكبرى :

(أ) أن يلـتزموا بكل الإجراءات والممارسات المتعلقة بمنع الحوادث الكبرى والـتحكم فـي التطورات التي يمكن أن تؤدي الى وقوع حادث كبير داخل منشأة المخاطر الكبرى .

(ب) أن يلتزموا بكل إجراءات الطوارئ عند وقوع حوادث كبرى .

الجزء السادس : مسئولية الدول المصدرة

المــادة ٢٣: إذا كان [١]استخدام المواد أو التكنولوجيات او العمليات الخطرة محظــورا فى دولة عضو مصدرة كمصدر محتمل لوقوع حادث كبير تضع الدولـــة المصـــدرة تحت تصرفا أي بلد مستورد المعلومات عن هذا الحظر وأسبابه .

المادة ٣٣: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ٣٤ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية .

٣- ويـــبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لاى دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ٢٥: ١- يجوز لأى دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعـــد انقضــــاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة ، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كـــل دولة عفو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصـــوص علـــيه فـــي هذه المارة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد "موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التى قـــررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطـــرق نقـــض الأحكـــام فى القوانين العربية ثلاثون جزءاً مجلدة تجليداً فاخراً" ص ٢٣٠ وما بعدها .

ســنوات المذكــورة فى الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخــرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المــادة ٣٦: ١- يخطــر [١]المديــر العــام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضـــاء فـــى منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التى أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، الى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المــادة ٢٧: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الآمين العام للأمم المــتحدة بالتفاصيل الكاملة" لكل التصديقات ووثائق النقض التى سجلها طبقا لاحكــام المــواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لاحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المــادة ٢٨: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريرا عــن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هــناك مـــا يدعو الى إدراج مسألة مراجعتها كليا او جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢٩: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

---

[١] أنظــر د. عــبد الفــتاح مراد "موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التى قــررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطــرق نقض الأحكام فى القوانين العربية خمسة وعشرون جزءاً مجلدة تجليداً فاخراً" ص ١٦٥ وما بعدها .

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانونيا وبغض النظر عن أحكام المادة ٢٥ أعلاه النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة فى شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التى صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٠: النصان [١]الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان فى الحجية .

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد "تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية" ص ١٩٠ وما بعدها .

الفصل الثاني عشر

الاتفاقية رقم (١٧٥) لسنة ١٩٩٤ بشأن العمل بعض الوقت

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الحادية والثمانين في ٧ حزيران/ يونيه ١٩٩٤ .

وإذ يلاحظ صلاحية أحكام اتفاقية المساواة في الأجور ١٩٥١ واتفاقية التمييز (فـي الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨ واتفاقية وتوصية العمال ذوى المسئوليات العائلية، ١٩٨١ للتطبيق على العاملين بعض الوقت .

وإذ يلاحظ كذلك صلاحية أحكام اتفاقية تشجيع العمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ ، وتوصـية سياسة العمالة (أحكام تكميلية) ، ١٩٨٤ بالنسبة لهؤلاء العامليـن، وإذ يـدرك أهمـية العمالة المنتجة المختارة بحرية لكل العمال، والأهمـية الاقتصـادية للعمل بعض الوقت، وضرورة أن تراعي سياسات العمالـة دور العمـل بعـض الوقت في تسهيل إيجاد فرص عمل إضافية، وضـرورة توفير الحماية للعاملين بعض الوقت في مجالات الحصول على عمل وظروف العمل والضمان الاجتماعي .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل بعض الوقت، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة .

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعـتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/ يونيه عام أربع وتسعين وتسـعمائة وألـف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤.

المادة ١: في مفهوم هذه الاتفاقية[١]:

(أ) يعنـــي تعبـــير "عامل بعض الوقت" شخصاً مستخدماً تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين .

(ب) يمكن أن تحسب ساعات العمل العادية المشار إليها في الفقرة الفرعية .

(أ) على أساس أسبوعي أو على أساس المتوسط في فترة استخدام معينة .

(ج) يشير تعبير "العاملين طيلة الوقت المماثلين " الى العاملين طيلة الوقت:

١- الذين يرتبطون بعلاقة استخدام من نفس النوع .

٢- الذين يعملون في نفس العمل أو المهنة أو فى عمل أو مهنة مماثلين .

٣- المستخدمين في نفس المنشأة أو المستخدمين فى نفس المؤسسة حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المنشأة، أو المستخدمين في نفس فـــرع النشاط حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المؤسسة، كما يشير الى العاملين بعض الوقت المعنيين .

(د) لا يعتـــبر العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية، أى بتخفيض جماعى ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية، عاملين بعض الوقت .

المـــادة ٢: لا يمـــس هـــذه الاتفاقية الأحكام الأكثر مواتاة التي تنطبق على العاملين بعض الوقت بمقتضى اتفاقيات عمل دولية أخرى .

المـــادة ٣: ١- تنطبق هذه الاتفاقية على كل العاملين بعض الوقت على أنه يجـــوز لأى دولة عضو- بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لاصحاب العمل وللعمـــال المعنييـــن- أن تســـتبعد من نطاقها كليا أو جزيئا فئات خاصة من

---

[١] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد "المسئولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة دراسة مُقارنـــة للمسئولية التأديبية والجنائية والمدنية للقضاة وأعضاء النيابة في النظم القانونية المعاصرة الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف الأولى - مُجلد فاخر" ص ٢٨٨ وما بعدها .

العمـــال أو المنشآت حين يكون من شان تطبيقها عليهم إثارة مشاكل خاصة جوهرية .

٣- علـــى كـــل دولـــة عضو تصدق على هذه الاتفاقية وتكون قد استخدمت الإمكانـــية الممـــنوحة لها في الفقرة السابقة أن تبتن في تقاريرها عن تطبيق الاتفاقية بمقتضى المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية أى فئات خاصة من العمال أو المنشآت استبعدتها على هذا النحو، والأسباب التي اعتبرت أو ما زالت تعتبر بسببها هذا الاستبعاد ضروريا .

المـــادة ٤: تـــتخذ التدابير لضمان حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين من حيث :

١- الحـــق فـــي التنظـــيم والحق في المفاوضة الجماعية والحق في العمل كممثلين للعمال .

٢- السلامة والصحة المهنيتين .

٣- التمييز في الاستخدام والمهنة .

المـــادة ٥: تتخذ تدابير تتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية لضمان عدم حصـــول العاملين بعض الوقت، لمجرد أنهم يعملون بعض الوقت، على أجر أساســـي يقل عند حسابه على أساس الساعة أو الأداء أو القطعة، عن الأجر الأساسي للعاملين طيلة الوقت المماثلين، عند حسابه وفقا لنفس الطريقة .

المادة ٦: تكيف نظم الضمان الاجتماعي القانونية القائمة على النشاط المهني بحيـــث يتمتع العاملون بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقـــت المماثليـــن. ويجـــوز أن تحدد هذه الظروف بنسبة ساعات العمل أو الاشتراكات أو الكسب، أو بأى طريقة أخرى تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية .

المادة ٧: تتخذ [1]التدابير لضمان تمتع العاملين بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين في مجالات :

(أ) حماية الأمومة .

(ب) إنهاء الاستخدام .

(ج) الإجازة السنوية والعطلات مدفوعة الآجر .

(د) الإجازة المرضية .

على أن يكون مفهوما أنه يجوز تجديد المستحقات النقدية بنسبة ساعات العمل أو الكسب .

المـــادة ٨: ١- يجــوز للدولة العضو أن تستبعد العاملين بعض الوقت الذين يقل كسبهم أو ساعات عملهم عن عتبات محددة من :

(أ) نطاق اى من نظم الضمان الاجتماعى القانونية المشار إليها فى المادة ٦ باستثناء ما يتعلق بإعانات إصابات العمل .

(ب) مـــن نطاق أى من التدابير المتخذة في المجالات التي تغطيها المادة ٧ باستثناء تدابير حماية الأمومة بخلاف التدابير التي تنص عليها نظم الضمان الاجتماعي القانونية .

٢- تكـــون العتبات المشار إليها في الفقرة ١ من الانخفاض بحيث لا يستبعد نسبة مئوية أكبر مما يجب من العاملين بعض الوقت .

٣- على الدولة العضو التي تستخدم الإمكانية الواردة في الفقرة (١) السابقة:

(أ) أن تعيد النظر دوريا في العتبات السارية .

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مراد "شرح الحريات العامة وتطبيقات المحاكم العليا بشأنها" ص ٥٠ وما بعدها .

(ب) أن تبين في تقاريرها عن تطبيق الاتفاقية بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية العتبات السارية وأسبابها وما إذا كانت تبحث مد الحماية تدريجيا الى العاملين المستبعدين .

٤- تجـــرى استشارة المنظمات الأكثر تمثلا لأصحاب العمل وللعمال عند وضع العتبات المشار إليها في هذه المادة، أو مراجعتها أو اعادة النظر فيها .

المادة ٩: ١- تتخذ [1]تدابير لتسهيل الحصول على عمل منتج مختار بحرية بعـــض الوقت يلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال، بشرط ضمان الحماية المنصوص عليها في المواد من ٤ إلى ٧ .

٣- تشمل هذه التدابير :

(أ) إعادة النظر في القوانين واللوائح التي قد تمنع أو تثبط اللجوء الى العمل بعض الوقت أو قبوله ٠

(ب) اللجـــوء الى إدارات الاستخدام ، إن وجدت في تحديد وإعلان إمكانات العمل بعض الوقت في أنشطتها الإعلامية والتوظيفية.

(ج) إيـــلاء اهـــتمام خـــاص في سياسات الاستخدام لاحتياجات وتفضيلات مجموعـــات معينة مثل العاطلين عن العمل والعمال ذوى المسئوليات العائلية والعمال المسنين والعمال المعوقين والعمال الذين يتلقون تعليما أو تدريباً .

٣- يجـــوز أن تشمل هذه التدابير كذلك الأبحاث ونشر المعلومات عن درجة اســـتجابة العمـــل بعض الوقت للأهداف الاقتصادية والاجتماعية لأصحاب العمل وللعمال .

---

[1] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد "شرح جرائم التهرب الضريبي في قوانين الضرائب علـــى الدخـــل والضريبة الموحدة وقانون الجمارك وقانون ضريبة المبيعات" ص ٢١٥ وما بعدها .

المـــادة ١٠: تـــتخذ عند الاقتضاء تدابير لضمان أن يكون التحويل من عمل طـــيلة الوقـــت الـــى عمـــل بعض الوقت أو العكس اختياريا، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية .

المادة ١١: تطبق [١]أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح ما لم يـــتم إنفاذهـــا عـــن طريق اتفاقات جماعية أو أي طريقة أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية وتجرى استشارة المنظمات الأكثر تمثلا لأصحاب العمل وللعمال قبل اعتماد هذه القوانين أو اللوائح .

المادة ١٢: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ١٣ : ١- لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٣- ويبدأ نفاذها بعد مضي أثنى عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية .

٣- ويـــبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأى دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المـــادة ١٤ : ١- يجـــوز لأي دولـــة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضـــها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات

---

[١] أنظر د. **عبد الفتاح مراد "شرح الضريبة على العقارات المبنية"** ص ١٧٠ وما بعدها .

المذكـــورة فـــي الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى وبعدئـــذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٥ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء فـــي مـــنظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به ، إلى التاريخ الذى يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المـــادة ١٦: يقـــوم [1]المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمـــم المتحدة بالتفاصيل الحاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طـــبقاً لأحكـــام المواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لاحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المـــادة ١٧: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولى الى المؤتمر العام تقريراً عـــن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هـــناك مـــا يدعو الى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٨: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح قوانين الجمارك ومشكلاتها العملية والترجمة الإنجلـــيزية لقوانيـــن الجمـــارك والنصوص العربية المقابلة لها " ص ١٩٨ وما بعدها.

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونيا، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٤ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية[1] .

٣- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ١٩: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

---

[1] أنظر د. **عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى الأدب "** ص ١٩٨ وما بعدها.

الفصل الثالث عشر

الاتفاقية رقم (٧٧) لسنة ١٩٩٦ بشأن العمل في المنزل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقـد دعـاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثالثة والثمانين في ٤ حزيران/ يونيه ١٩٩٦ .

وإذ يشير إلى أن عدداً كبيراً من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التى ترسي معايير عامة التطبيق بشأن ظروف العمل ، ينطبق على العمال فى المنزل،

وإذ يـرى أن من المستصوب، نظرا للظروف الخاصة التي تميز العمل في المـنزل أن يحسن تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات على العمال فى المنزل وأن تسـتكمل بمعايـير تراعي السمات الخاصة للعمل في المنزل وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل في المنزل وهو البند الرابع من جدول أعمال الدورة وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم العشرين من حزيران/ يونيه عام ست وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمل في المنزل ١٩٩٦:

المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) تعنـي عـبارة [١]"العمل في المنزل" عملا يؤديه شخص يشار اليه باسم العامل فى المنزل .

١- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل.

٢- مقابل أجر .

---

[١] أنظـر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائـية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها - ثلاثة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً" ص ٢٩٩ وما بعدها .

ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة ما لم يكن هذا الشـــخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادى لاعتـــباره عـــاملاً مســـتقلاً بمقتضـــى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم.

(ب) لا يصبح الأشخاص الذين لهم وضع العمال بالأجر عمالا في المنزل في مفهوم هذه الاتفاقية، لمجرد أدائهم عرضياً لعملهم في المنزل كعمال بالأجر، بدلاً من أدائه في أماكن عملهم المعتادة .

يعني عبارة "صاحب العمل" كل شخص طبيعي أو إعتبارى يسند بصورة مباشرة أو عن طريق وسيط، سواء كان التشريع الوطنى ينص أو لا ينص على وجود وسطاء ، عملا في المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته .

المادة ٢: ينطبق [١]هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص الذين يؤدون عملا في المنزل وفقاً لمفهوم المادة (١).

المـــادة ٣: تعـــتمد كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل ترمى الى تحسين وضع العمال في المنزل وتنفذ هذه السياسة وتعيد النظر فيها دوريا بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ومع المنظمات المعنية بالعمال في المنزل ومنظمات أصحاب عمل العمال في المنزل إن وجدت .

المـــادة ٤: ١- تعزز السياسة الوطنية بشأن العمل فى المنزل بقدر الإمكان

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد "موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصري والمقـــارن – التعلـــيق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإداريـــة والدســـتورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مائة عام " ص ٣٨٠ وما بعدها .

المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بالأجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وعند الاقتضاء مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذى يؤدى في المنشأة .

٣- تعزز المساواة في المعاملة بوجه خاص فيما يتعلق بما يلي :

(أ) حق العمال فى المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها والمشاركة في أنشطة هذه المنظمات .

(ب) الحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة .

(ج) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنيتين .

(د) الأجور .

(هـ) الحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي .

(و) الحصول على التدريب .

(ز) الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل .

(ح) حماية الأمومة .

المـــادة ٥: تنفذ السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل عن طريق القوانين واللوائـــح أو الاتفاقـــات الجماعية أو قرارات التحكيم أو بأى طريقة ملائمة أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية .

المـــادة ٦: تـــتخذ [1]تدابير مناسبة تكفل أن تشمل إحصاءات العمل بالقدر الممكن العمل في المنزل .

المـــادة ٧: تنطـــبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل على العمل في المنزل، مع مراعاة سماته الخاصة وتحدد الشروط التي

---

[1] أنظر د. عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون الإجراءات الجنائية – شرح تفصـــيلي لكـــل مادة على حدة من قانون الإجراءات – مُجلد فاخر" ص ١٥٤ وما بعدها .

يحظــر بموجبها إسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل في المنزل، لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة .

المــادة ٨: حيــثما يجوز استخدام الوسطاء في إطار العمل في المنزل تحدد القوانيــن واللوائــح أو أحكــام المحاكم بما يتمشى مع الممارسة الوطنية، مسؤوليات كل من أصحاب العمل والوسطاء .

المــادة ٩: ١- يكفــل نظام تفتيش يتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية التقيد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل .

٣- يــنص علــى تدابير تصحيحيه ملائمة بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، عند انتهاك هذه القوانين واللوائح وتنفذ هذه التدابير فعلاً .

المــادة ١٠: لا تنطوي هذه الاتفاقية على أى مساس بالأحكام الأكثر مواتاة، السارية على العمال في المنزل بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى .

المــادة ١١: ترســل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المــادة ١٢: ١- لا [١]تلــزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التى سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٣- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لآي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٣: ١- يجوز لأى دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن ينقضها

---

(١) أنظــر د. عــبد الفــتاح مراد " موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التى قــررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطــرق نقض الأحكام فى القوانين العربية خمسة وعشرون جزءاً مجلدة تجليداً فاخراً" ص ٣٥٦ وما بعدها .

بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها الى المدير العـــام لمكتــب العمــل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٣- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه فى هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكـــورة فـــي الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئـــذ يجوز لها أن ينقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٤: ١- يخطر المدير العام لمكتف العمل الدولي كل الدول الأعضاء فى منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- تسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء فى المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، الى التاريخ الذى يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المـــادة ١٥: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولى بإبلاغ الأمين العام للأمم المـــتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكـــام المـــواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٣ من ميثاق الأمم المتحدة .

المـــادة ١٦: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريراً عـــن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هـــناك مـــا يدعو الى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٧: ١- إذا اعتمد [1]المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزيئاً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة فى شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التى صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ١٨: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية ثلاثون جزءاً مجلدة تجليداً فاخراً" ص ١٤٦ وما بعدها .

الفصل الرابع عشر
الاتفاقية رقم ١٨١ لسنة ١٩٩٧
بشأن وكالات الاستخدام الخاصة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقــد دعــاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع فى جنيف، حيث عقد دورته الخامسة والثمانين في ٣ حزيران/ يونيه ١٩٩٧.

وإذ يحــيط علمــاً بأحكام اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩ .

وإذ يدرك أهمية المرونة فى سير أسواق العمل .

وإذ يذكــر بــأن مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثمانين ، ١٩٩٤، رأى أن تقوم منظمة العمل الدولية بمراجعة اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة) ١٩٤٩ .

وإذ يراعى البيئة بالغة الاختلاف التي تعمل فيها وكالات الاستخدام الخاصة، عند المقارنة بالظروف السائدة عند اعتماد الاتفاقية المذكورة أعلاه .

وإذ يعــترف بــالدور الذى يمكن أن تقوم به وكالات الاستخدام الخاصة في حسن سير سوق العمل .

وإذ يذكر بالحاجة الى حماية العمال من التجاوزات .

وإذ يقــر بالحاجــة الــى ضمان الحق فى الحرية النقابية وتعزيز المفاوضة الجماعــية والحوار الاجتماعي كعناصر ضرورية لحسن سير نظام العلاقات الصناعية .

وإذ يحيط علما بأحكام اتفاقية إدارات التوظيف ١٩٤٨.

وإذ يذكر بأحكام اتفاقية العمل الجبري ١٩٣٠ واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨ واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩ .

واتفاقـية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ، ١٩٥٨ واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ واتفاقية الحد الأدنى للسن ١٩٧٣ واتفاقية النهوض بالعمالة والحماية مـن البطالة ١٩٨٨ والأحكام المتعلقة بالتعيين والتوظيف الواردة في اتفاقية العمـال المهاجريـن (مراجعة) ، ١٩٤٩ واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلـية) ١٩٧٥ وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية وكـالات خدمـات التوظيف بأجر (مراجعة) ١٩٤٩، وهي موضوع البند الـرابع مـن جـدول أعمال الدورة، وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعـتمد فـي هـذا اليوم التاسع عشر من حزيران/ يونيه عام سبع وتسعين وتسـعماية وألـف الاتفاقـية التالية التي ستسمى اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ .

المـادة ١: ١- فـي مفهوم [١]هذه الاتفاقية تعني عبارة "وكالات الاستخدام الخاصـة" أي شخص طبيعي أو اعتباري مستقل عن السلطات العامة يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل التالية :

(أ) خدمات ترمي الى التوفيق بين عروض الاستخدام والطلب عليه، دون أن تصبح وكالة الاستخدام الخاصة طرفا في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك .

(ب) خدمـات تتمثل في توظيف العمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث ، قد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتباريا (ويشار اليه أدناه بعبارة "المنشأة المستخدمة") يحدد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام .

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التى قررتها محكمـة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطـرق نقض الأحكام فى القوانين العربية ثلاثون جزءاً مجلدة تجليداً فاخراً" ص ١٢٠ وما بعدها .

(ج) خدمات أخرى تتعلق بالبحث عن وظائف، تحددها السلطة المختصة بعد استشـــارة أكـــثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ، من قبيل توفير المعلومـــات، دون أن يهـــدف ذلـــك الى التوفيق بين عروض وطلبات عمل محددة .

٢- فى مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير "العمال" الباحثين عن عمل .

٣- في مفهوم هذه الاتفاقية تعني عبارة "معالجة البيانات الشخصية للعمال" جمـــع هـــذه البـــيانات أو تخزينها أو ترتيبها أو إبلاغها أو أى استخدام آخر للمعلومات المتعلقة بعامل محدد أو قابل للتحديد .

المادة ٢: ١- تطبق هذه الاتفاقية على جميع وكالات الاستخدام الخاصة .

٢- تطـــبق هـــذه الاتفاقـــية علـــى جميع فئات العمال وجميع فروع النشاط الاقتصادي، ولا تطبق على تعيين وتوظيف البحارة .

٣- أحـــد أهـــداف هذه الاتفاقية هو السماح بعمل وكالات الاستخدام الخاصة فضـــلاً عـــن حمايـــة العمـــال الذين يلجأون الى خدماتها ، وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية .

٤- يجـــوز لأى دولـــة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال المعنيين ، أن تقوم بما يلي :

(أ) تحظر، في ظروف محددة ، عمل وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص فـــئات معيـــنة من العمال أو فروعا معينة من النشاط الاقتصادى فيما يتعلق بتوفير خدمة أو أكثر من الخدمات المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ١.

(ب) تستثنى، في ظروف محددة ، عمال فروع معينة من النشاط الاقتصادى، أو أجـــزاء مـــنها، من نطاق الاتفاقية أو من بعض أحكامها، شريطة توفير حماية ملائمة بطريقة أخرى للعمال المعنيين .

٥- تبيـن كـل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في تقاريرها بموجب المادة ٢٢ من دستور [١]منظمة العمل الدولية، أى حظر أو استثناء تكون قد سمحت به بموجب الفقرة ٤ أعلاه، وتبين أسباب ذلك .

المادة ٣: ا- يحدد الوضع القانوني لوكالات الاستخدام الخاصة وفقاً للقوانين والممارســات الوطنية، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال .

٢- تحدد كل دولة عضو الشروط التي تنظم عمل وكالات الاستخدام الخاصة وفقا" لنظام للترخيص أو الاعتماد، ما لم تكن هذه الشروط منظمة أو محددة خلاف ذلك بموجب قوانين وممارسات وطنية ملائمة .

المــادة ٤: تــتخذ تدابــير لضمان عدم حرمان العمال الذين تعينهم وكالات الاستخدام الخاصة التي تقدم الخدمات المشار إليها في المادة (ا) من الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة جماعياً .

المــادة ٥: ١- توخــيا لــتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الحصــول علــى عمل ومزاولة مهن معينة، تتحقق كل دولة عضو من أن وكــالات الاستخدام الخاصة تعامل العمال دون تمييز على أساس العرق أو اللــون أو الجــنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعى أو أى شــكل آخــر من أشكال التمييز التي تغطيها القوانين والممارسات الوطنية، وبوجه خاص السن أو الإعاقة .

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا منذ إنشــائها عام ١٩٧٩ وحتى الآن وطرق الرقابة على دستورية القوانين فى مصر والدول العربية والقانون المقارن – خمسة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً" ص ١٥٦ وما بعدها .

٣- لا تـنفذ الفقرة ا من هذه المادة بطريقة تمنع وكالات الاستخدام الخاصة مـن تقديم خدمات خاصة أو برامج مستهدفة ترمي الى مساعدة أكثر العمال حرماناً عن وظائف.

المادة ٦ : تكون معالجة البيانات الشخصية للعمال من قبل وكالات الاستخدام الخاصة، على النحو التالي :

(أ) - تجـرى بطـريقة تحمي هذه البيانات وتضمن احترام الحياة الخاصة للعمال بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية .

(ب) تقتصـر علـى المسـائل المتصلة بالمؤهلات والخبرة المهنية للعمال المعنيين وأعط معلومات أخرى ذات صلة مباشرة .

المـادة ٧: ١- لا يجـوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئيا أو كليا، أى رسوم أو تكاليف من العمال .

٢- يجـوز للسـلطة المختصة، حرصا على مصلحة العمال المعنيين، وبعد استشـارة أكـثر المـنظمات تمثـيلا لأصـحاب العمل وللعمال، أن تسمح باسـتثناءات من أحكام الفقرة (١) أعلاه فيما يتعلق بفئات معينة من العمال، فضلاً عن أنواع محددة من الخدمات التي تقدمها وكالات الاستخدام الخاصة.

٣- على كل دولة عضو تسمح بالاستثناءات المنصوص عليها في الفقرة ٢ أعلاه، أن تضمن تقاريرها التي تقدمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، معلومات عن هذه الاستثناءات وأن تبين أسباب ذلك.

المـادة ٨: ١- تعـتمد كل دولة عضو، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصـحاب العمـل وللعمـال، جمـيع التدابير الضرورية والملائمة ضمن اختصاصـها، وعـند الاقتضاء، بالتعاون مع ساير الدول الأعضاء، لتوفير الحمايـة الملائمة للعمال المهاجرين المعينين أو الموظفين على أراضيها عن طـريق وكـالات الاستخدام الخاصة وحمايتهم من التجاوزات. وتشمل هذه

التدابـــير قوانيـــن أو لوائـــح تنص على عقوبات، بما في ذلك حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تمارس التدليس وترتكب تجاوزات .

٢- حيثما يعين العمال في بلد ما للعمل في بلد آخر، تنظر الدولتان العضوان المعنيـــتان فـــي عقد اتفاقات ثنائية لمنع التجاوزات وممارسات التدليس في التعيين والتوظيف والاستخدام .

المـــادة ٩: تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان عدم قيام وكالات الاستخدام الخاصة باستخدام أو توريد الأطفال للعمل .

المـــادة ١٠: تكفل[1] السلطة المختصة وجود آليات وإجراءات ملائمة يشارك فيها، عند الاقتضاء، أكثر المنظمات تمثيلا لاصحاب العمل وللعمال، من أجل التحقـــيق فـــي الشكاوى والتجاوزات وممارسات التدليس المزعومة المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة .

المادة ١١: تتخذ كل دولة عضو، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية، التدابير اللازمـــة لضـــمان توفـــير الحماية الملائمة للعمال المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة حسبما ورد في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ أعلاه، فيما يتعلق بما يلي :

(أ) الحرية النقابية .

(ب) المفاوضة الجماعية .

(ج) الحد الأدنى للأجور .

(د) ساعات العمل وسائر ظروف العمل .

(هـ) إعانات الضمان الاجتماعى القانونية .

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد "موسوعة مراد لأحكام وفتاوى مجلس الدولة المصـــري منذ إنشائه عام ١٩٤٦ وحتى الآن وطرق الرقابة على أعمال الإدارة فى الدول العربية – عشرة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً" ص ١٦٧ وما بعدها .

(و) الحصول على التدريب .

(ز) السلامة والصحة المهنيتان .

(ح) التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية .

(ط) التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقات العمال .

(ي) حماية الأمومة وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين .

المـادة ١٢: تحـدد كـل دولـة عضو وتوزع، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية، مسؤوليات كل

مـن وكالات الاستخدام الخاصة التي تقدم الخدمات المشار إليها في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ والمنشآت المستخدمة فتما يتعلق بما يلي :

(أ) المفاوضة الجماعية .

(ب) الحد الأدنى للأجور .

(ج) ساعات العمل وسائر ظروف العمل .

(د) إعانات الضمان الاجتماعي القانونية .

(هـ) الحصول على التدريب .

(و) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنيتين .

(ز) التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية .

(ح) التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقات العمال .

(ط) حماية الأمومة وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الواليين .

المادة ١٣: ١- تقوم [١]كل دولة عضو، وفقا. للقوانين والممارسات الوطنية، وبعـد استشـارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ، بصياغة

---

[١] أنظر د. عـبد الفتاح مراد "موسوعة مصطلحات البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحـاث والمؤلفـات "إنجلـيزي - فرنسـي - عربي" مجلد فاخر الموسوعة

ووضـــع شـــروط تعزيـــز الـــتعاون بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة وتعيد النظر فيها دوريا .

٣- تستند الشروط المشار إليها في الفقرة ١ أعلاه الى مبدأ احتفاظ السلطات العامة بالاختصاص النهائي فيما يتعلق بما يلي :

(أ) وضع سياسة سوق العمل .

(ب) اســـتخدام أو مراقـــبة اســـتخدام الأموال العامة المخصصة لتنفيذ تلك السياسة .

٣- تقـــدم وكـــالات الاستخدام الخاصة، على فترات منتظمة تحددها السلطه المختصـــة، المعلومـــات التي تطلبها هذه السلطة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لسرية هذه المعلومات وذلك :

(أ) لتمكيـــن الســـلطة المختصـــة مـــن أن تكون على دراية بهيكل وكالات الاستخدام الخاصة وأنشطتها، وفقا للظروف والممارسات الوطنية .

(ب) للأغراض الإحصائية .

٤- تجمع السلطة المختصة هذه المعلومات وتنشرها على فترات منتظمة .

المـــادة ١٤: ١- تطبق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية مثل أحكام المحاكم أو قرارات التحكيم أو الاتفاقات الجماعية .

٢- تكفل إدارة تفتيش العمل أو السلطات العامة المختصة الأخرى الأشراف على تطبيق الأحكام الرامية الى إنفاذ هذه الاتفاقية .

٣- يـــنص علـــي تدابير تصحيحه ملائمة بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، وينفذ تنفيذا فعالا في حالة انتهاك أحكام هذه الاتفاقية .

الحاصـــلة على جائزة وشهادة تقدير نادى الأهرام للكتاب عام ١٩٩٩" ص ١٥٨ وما بعدها .

المــادة ١٥: لا تنطوي هده الاتفاقية على أى مساس بالأحكام الأكثر مواتاة السارية على العمال المعنيين أو الموظفين أو المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة، بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى .

المــادة ١٦: تــراجع هــذه الاتفاقية، اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة) ١٩٤٩ واتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل ١٩٣٣.

المــادة ١٧: ترســل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها .

المادة ١٨: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- يــبدأ نفــاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لدى المدير العام .

٣- ويــبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لآي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المــادة ١٩: ١- يجــوز [1]لأي دولــة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضــها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها فى النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكــورة فــى الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى

---

[1] أنظر د. عــبد الفتاح مراد "موسوعة مصطلحات الكمبيوتر والإنترنت "إنجليزي – عربــي" شــرح عربــي لمصــطلحات الكمبــيوتر والإنترنــت – مُجلد فاخر ، الموســوعة الحاصلة على جائزة وشهادة تقدير نادى الأهرام للكتاب عام ٢٠٠١" ص ١٢٨ وما بعدها .

وبعديــد يجور لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ٢٠: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء فــي منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات ووثائق النقض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يســترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى أخطارها بتســجيل التصــديق الثانــي المــبلغ به، الى التاريخ الذى يبدأ فته نفاذ هذه الاتفاقية.

المــادة ٢١: يقــوم [١]المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمــم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي سجلها طبقا لأحكــام المــواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المــادة ٢٢: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريراً عــن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هــناك مــا يدعو الى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢٣: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

---

(١) أنظــر د. عبد الفتاح مراد "المسئولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة دراسة مُقارنــة للمسئولية التأديبية والجنائية والمدنية للقضاة وأعضاء النيابة في النظم القانونية المعاصرة الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف الأولى – مُجلد فاخر" ص ١٥٩ وما بعدها .

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونيا"، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٤: النصان [١]الإنكليزي والفرنسي لهذه الإتفاقية متساويان في الحجية .

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد "معجم مراد القانوني والاقتصادي والتجاري "إنجليزي – عربي" شرح تفصيلي مُقارن باللغة العربية للمصطلحات الإنجليزية والشرعية في النظم القانونية والاقتصادية والتجارية المعاصرة – مُجلد فاخر ، المعجم الحاصل على جائزة وشهادة تقدير نادى الأهرام للكتاب عام ٢٠٠٢' ص ١٤٦ وما بعدها .

الفصل الخامس عشر

الاتفاقيـة رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية .

إذ دعـــاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والثمانين في الأول من يونيو ١٩٩٩ .

وإذ يلاحـــظ الحاجة إلى اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمـــل الأطفـــال والقضاء عليها ، بوصف ذلك الأولوية الرئيسية للإجراءات علـــى الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك التعاون والمساعدة الدوليان ، وذلـــك مـــن أجمـــل تكملـــة الاتفاقية والتوصية المتعلقتين بالحد الأدنى لسن الاستخدام ١٩٧٣ اللتين تظلان صكين أساسيين في مجال عمل الأطفال .

وإذ يلاحظ أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال أعمال الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة ، على أن تؤخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني وضرورة انتشال الأطفال المعنيين من مثل هذا العمل وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً مع أخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار .

وإذ يذكـــر بالقـــرار المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة والثمانين في عام ١٩٩٦ .

وإذ يقـــر بأن الفقر هو إلى حد كبير السبب الكامن وراء عمل الأطفال وأن الحل على الأمد الطويل يكمن في النمو الاقتصادي المستدام الذي يفضي إلى التقدم للأمم المتحدة في ٢٠ نوفمبر ١٩٨٩ .

وإذ يذكــر بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمــل ومتابعته، وهو الإعلان الذي أعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين عام ١٩٩٨ .

وإذ يذكر بأن بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال مشمولة بصكوك دولية أخرى، ولا سـيما اتفاقــية العمــل الجبري ١٩٣٠، واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق ١٩٥٦.

وإذ قرر اعتماده بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة[١].

وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم السابع عشر من يونيو عام تسع وتسعين وتسعمائة ألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩ .

المــادة ١ : تــتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون ابطــاء تدابــير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها .

المادة ٢ : يطبق تعبير الطفل في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة .

المادة ٣ : يشمل تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي :

---

[١] **انظــر د . عــبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمســتويات الدولية "** دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ **وما بعدها .**

أ- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال للاستخدام في صراعات مسلحة .

ب- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية .

ج- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حدد في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها .

د- الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .

المادة ٤ : تحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) مع أخذ المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار ولا سيما الفقرتان ٣ و ٤ من وصية أسوأ أشكال عمال الأطفال ١٩٩٩ .

تحدد السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال مكان وجود الأعمال التي حددت على أنها من هذا النوع .

كما تقوم السلطة المختصة بفحص القائمة المنظمة بأنواع العمل التي تم البث بشأنها بمقتضى الفقرة ١ من هذه المادة ومراجعتها عند الاقتضاء بصورة دورية وبالتشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال .

المادة ٥ : تنشئ كل دولة عضوة أو تحدد آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.

المادة ٦ : تقوم كل دولة عضوه بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في المقام الأول ينبغي تصميم برامج العمل، وهذه تنفيذها بالتشاور مع المؤسسات الحكومية المختصة ومنظمات أصحاب العمـــل والعمـــال مـــع أخذ وجهات نظر المجموعات المعنية الأخرى، عند الاقتضاء بعين الاعتبار.

المادة ٧ : تتخذ كل دولة عضوه كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكـــام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها(١).

تتخذ كل دولة عضوه، واضعة في اعتبارها أهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال، تدابير فعالة ومحددة زمنياً من أجل :

(أ) الحيولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال .

(ب) توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً .

(ج) ضمان حصول جميع الأطفال المنتشلين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكنا وملائماً .

(د) تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم .

(هـ) أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار .

---

(١) انظـــر د . عبد الفتاح مراد " **تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالـــة الجنائـــية الدولـــية** " دراســـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

٣- تعيين كل دولة عضوه السلطة المختصة المسئولة عن تنفيذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية .

المادة ٨ : تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة بعضها بعضاً في إنفاذ أحكام هــذه الاتفاقــية من خلال تعزيز التعاون أو المساعدة الدوليين، بما في ذلك تدابــير لــتقديم الدعم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولبرامج اجتثاث الفقر والتعليم على صعيد عالمي .

المــادة ٩ : ترســل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المــادة ١٠ : لا تلــزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضويتين لدى المدير العام .

ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضوه بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١١ : يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضــاء عشــر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها إلى المدير العام الدولي لتسجيلها ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله .

كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفترة السابقة. تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المـــادة ١٢ : يخطر المدير العامة لمكتب العمل الدولي كل الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية بسجيل كل التصديقات وصكوك النقض التي ابلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة

يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية[1].

المادة ١٣ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات وصكوك النقض التي سجلها طبقا لأحكـــام المـــواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٤ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عـــن تطبيق هذه الاتفاقية كلما ارتأى ضرورة ذلك، وينظر فيما إذا كان من الصـــواب إدراج مســـألة مراجعـــتها بشكل كلي أو جزئي في جدول أعمال المؤتمر .

المـــادة ١٥ : إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

أ – يستتبع تصديق دولة عضوه على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدا نفاذها .

---

[1] **انظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية "** دراسة مقارنـــة بيـــن الدســـاتير العربـــية والدســـاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها

ب – ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية .

٢– تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ١٦ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجة.

توصية ١٩٠

توصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

إن المؤتمـــر العـــام لمنظمة العمل الدولية إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والثمانين من يونيو ١٩٩٩ وإذ اعتمد اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩ .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال. وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة .

وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩ .

تكمـــل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩، التي سيشار إليها فيما بعد باسم الاتفاقية، وينبغي تطبيقها مقرونة بها .

أولاً: برامج العمل : ٢– ينبغي أن تصمم برامج العمل المشار إليها في المادة ٦ من الاتفاقية وتنفيذ بسرعة ودون إبطاء بالتشاور مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة ومع منظمات أصحاب العمل والعمال، على أن تؤخذ بعين الاعتبار وجهات نظر الأطفال المتأثرين مباشرة بأسوأ أشكال عمل الأطفال ووجهات نظر أسرهم، وعند الاقتضاء، وجهات نظر المجموعات

المعنية الأخرى التي ندرت نفسها لخدمة أهداف الاتفاقية وهذه التوصية، وينبغي أن تهدف مثل هده البرامج بين جملة أمور، إلى :

(أ) تحديد أسوأ أشكال عمل الأطفال والتنديد بها[١].

(ب) الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال أو انتشالهم منها، وحمايتهم من الإجراءات الانتقامية، وتوفير الترتيبات لإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً من خلال تدابير تتصدى لاحتياجاتهم التعليمية والبدنية والنفسية .

(ج) إعطاء اهتمام خاص :

١- بالأطفال الأصغر سناً .

٢- بالصبايا من البنات .

٣- بمشكلة الأعمال التي تنفذ في الخفاء، والتي تتعرض فيها الفتيات بشكل خاص .

٤- للمجموعات الأخرى من الأطفال الضعفاء بشكل خاص أو من ذوي الاحتياجات الخاصة .

(د) تحديد المجتمعات المحلية التي يتعرض فيها الأطفال بشكل خاصة للخطر وإقامة صلات معها والعمل معها .

(هـ) إطلاع وتوعية وتعبئة الرأي العام والمجموعات المعنية، بما في ذلك الأطفال وأسرهم .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى العلوم الاجتماعية – وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٨٥ وما بعدها .

ثانياً: الأعمال الخطرة : ٣- ينبغي عند تحديد أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) من الاتفاقية وتحديد أماكن وجودها على أن يولي الاعتبار لأمور من بينها :

(أ) الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي.

(ب) الأعمال التي تزاول في باطن الأرض ، أو تحت المياه أو على ارتفاعات خطرة في أماكن محصورة .

(ج) الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدات وأدوات خطرة، أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدوياً .

(د) الأعمال التي تزاول في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال على سبيل المثال، لواد أو عوامل أو عمليات خطرة، أو لدرجات حرارة أو مسويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم .

(هـ) الأعمال التي تزاول في ظروف بالغة الصعوبة كالعمل لساعات طويلة مثلاً أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان العمل دون سبب معقول .

٥- فيما يتصل بأنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) من الاتفاقية وفي الفقرة ٣ آنفاً، يجوز للقوانين أو الأنظمة أو السلطة المختصة أن تصرح - بعد التشاور مع المنظمات المعنية للعمال وأصحاب العمل - بالاستخدام أو العمل اعتباراً من سن السادسة عشرة، شرط أن تقدم الحماية الكاملة لصحة الأطفال المعنيين وسلامتهم ومسلكهم الأخلاقي وشرط أن يكون هؤلاء الأطفال قد تلقوا تعليماً خاصاً أو تدريباً مهنياً ملائماً في الميدان الذي سيعملون فيه .

ثالثاً: التطبيق: (١) ينبغي جمع معلومات مفصلة وبيانات إحصائية عن طبيعة عمل الأطفال ومداه وتحديث هذه المعلومات كي تستخدم كأساس

لتحديد الأولويات الوطنية الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال، ولا سيما حظر أسوأ أشكاله والقضاء عليها بسرعة دون إبطاء.

(٢) ينبغي أن تشمل تلك المعلومات والبيانات الإحصائية، قدر الإمكان، بيانات منصفة حسب الجنس، والفئة العمرية ، والمهنة، وفرع النشاط الاقتصادي، والوضع في العمل، والمدارس التي تم التردد عليها، والموقع الجغرافي، ويجب أن تؤخذ أهمية وجود نظام فعال لتسجيل المواليد، بما في ذلك إصدار شهادات الميلاد، بعين الاعتبار .

(٣) ينبغي جمع البيانات ذات الصلة المتعلقة بانتهاكات الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها والمحافظة على تحديثها[١] .

٦- ينبغي القيام بجمع المعلومات والبيانات المشار إليها في الفقرة ٥ أعلاه ومعالجتها بشكل يراعي معه الحق في حماية الخصوصيات .

٧- ينبغي أن يبلغ مكتب العمل الدولي بالمعلومات التي يتم جمعها بمقتضى الفقرة ٥ أعلاه بشكل منتظم .

٨- ينبغي للدول الأعضاء أن تنشئ أو تعين أجهزة وطنية ملائمة لرصد تنفيذ الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال .

٩- ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل وجود تعاون بين السلطات المختصة التي تضطلع بمسئولية تنفيذ الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها وتضمن وجود تنسيق بين أنشطتها .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولى وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

١٠- ينبغــي للقوانيــن أو التشريعات الوطنية أو السلطة المختصة أن تحدد الأشــخاص الذين يتحملون المسئولية في حالة عدم مراعاة الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها .

١١- ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون مع الجهود الدولية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها بسرعة ودون إبطاء، بقدر ما يتفق مع القانون الوطني، وذلك عن طريق :

(أ) جمــع وتبادل المعلومات المتعلقة بالجرائم الجنائية، بما في ذلك الجرائم التي تضلع فيها شبكات دولية .

(ب) تعقب ومقاضاة الأشخاص الذين يشاركون في بيع الأطفال والاتجار بهم أو فــي اســتخدامهم أو تشــغيلهم أو عرضهم في أنشطة غير مشروعة أو لأغراض الدعارة أو إنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية .

(ج) حفظ سجل بأسماء مرتكبي مثل هذه الجرائم .

١٢- ينبغــي للدول الأعضاء أن تعتبر أسوأ أشكال عمل الأطفال التالية في عداد الجرائم الجنائية :

(أ) كافــة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم، وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة .

(ب) اســتخدام أو تشغيل أو عرض طفل لأغراض الدعارة، أو إنتاج أعمال إباحية، أو أداء عروض إباحية .

(ج) اســتخدام أو تشــغيل أو عــرض طفل لمزاولة أنشطة غير مشروعة، وخاصة إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصــلة، والاتجــار بــتلك المواد، أو لمزاولة أنشطة تستدعي حمل الأسلحة النارية أو غيرها من الأسلحة أو استخدامها بشكل غير قانوني .

١٣- ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن إيقاع العقوبات، بما في ذلك، عند الاقتضاء، العقوبات الجنائية، عند ارتكاب انتهاكات للأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أي نوع من أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) من الاتفاقية والقضاء عليه .

١٤- ينبغي للدول الأعضاء أن ترتئي أيضاً بسرعة ودون إبطاء تدابير علاجية جنائية أو مدنية أو إدارية أخرى، عند الاقتضاء، لضمان التنفيذ الفعال للأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها كالإشراف الخاص على المنشآت التي تلجأ إلى أسوأ أشكال عمل الأطفال والنظر عند الاستمرار في عمليات الخرق هذه في سحب رخص التشغيل الممنوحة لها بشكل مؤقت أو دائم[1].

١٥- يمكن للتدابير الأخرى الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها أن تشمل ما يلي :

(أ) إطلاع وتوعية وتعبئة الجماهير العامة، بما في ذلك القيادات السياسية الوطنية والمحلية وأعضاء المجالس النيابية والسلطات القضائية .

(ب) إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال والمنظمات المدنية وتوفير التدريب لها .

(ج) توفير التدريب الملائمة للموظفين الحكوميين المعنيين، وبوجه خاص للمفتشين والموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين وكذلك لغيرهم من المهنيين ذوي العلاقة .

---

[1] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

(د) السماح بأن يحاكم مواطنو الدول الأعضاء الذين يرتكبون جرائم تنص عليها الأحكام الوطنية المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها فورا في بلدانهم حتى في حالة ارتكابهم تلك الجرائم في بلد آخر .

(هـ) تبسيط الإجراءات القانونية والإدارية والتحقق من كونها ملائمة وسريعة .

(و) تشجيع المنشآت على وضع سياسات لتعزيز أهداف الاتفاقية .

(ز) رصد أفضل الممارسات المتعلقة بالقضاء على عمل الأطفال والترويج لها .

(ح) الترويج للأحكام القانونية أو غيرها من الأحكام المتعلقة بعمل الأطفال بمختلف اللغات أو اللهجات .

(ط) وضع إجراءات خاصة لبحث الشكاوى ووضع أحكام لحماية الأشخاص الذين يكشفون بصورة شرعية عن انتهاكات أحكام الاتفاقية ضد التمييز والأعمال الانتقامية، وتخصيص خطوط هاتفية أو مراكز للمساعدة وتعيين محققين في الشكاوى .

(ي) اعتماد تدابير ملائمة لتحسين الهياكل الأساسية للتعليم وتدريب المعلمين من أجل تلبية متطلبات الفتيات والفتيان .

(ك) أن تأخذ برامج العمل الوطنية في حسبانها قدر الإمكان .

١- ضرورة استحداث الوظائف وتقديم التدريب المهني لآباء الأطفال الذين يعملون في ظل الظروف المشمولة بهذه الاتفاقية للكبار الذين ينتمون إلى أسر هؤلاء الأطفال .

٢- وضرورة إثارة وعي الآباء بمشكلة الأطفال الذين يعملون في مثل هذه الظروف .

١٦- ينبغي أن يكون التعاون الدولي المعزز و/ أو المساعدة الدولية المعززة فـيما بين الدول الأعضاء من أجل حظر أسوأ أشكال العمل والقضاء عليها لـيكملا الجهـود الوطنـية وأن يطـورا وينفذا، عند الاقتضاء بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال ، ويجب أن يشمل مثل هذا التعاون الدولي و/أو المساعدة الدولية ما يلي :

(أ) – تعبئة الموارد من أجل البرامج الوطنية والدولية .

(ب) – المساعدة القانونية المتبادلة .

(ج) – المساعدة التقنية بما في ذلك تبادل المعلومات .

(د) – دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبرامج اجتثاث الفقر والتعلم على صعيد عالمي[١] .

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولـية " دراسـة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثـيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الكتاب السادس
الصيغ القانونية الخاصة بقوانين العمل
فى الدول العربية

تمهيـد وتقسيـم :

سـوف نعـرض فى هذا الكتاب للصيغ القانونية الخاصة بقوانين العمل فى الدول العربية وذلك على النحو التالى :

الصـيغة الأولى : نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت فى مصر طبقاً للمواد ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة الثانية : نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت بفرنسا .

الصـيغة الثالثة : نموذج إخطار بالتعيين بإحدى المنشآت بالولايات المتحدة الأمريكية.

الصيغة الرابعة : صيغة إعلان طلبات الموضوعية بعد حكم وقف تنفيذ قرار الفصـل طـبقاً للمواد ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٢ ، ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمواد ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٥٠ ، ١٧١ مدنى.

الصـيغة الخامسة : تظلم من تقدير قيمة ما تسبب العامل فى فقده أو إتلافه طبقا للمواد ٧٣ ، ٨٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصـيغة السادسـة : صـحيفة دعوى رجوع على جهة الإدارة بالمسئولية العقدية .

الصـيغة السـابعة : صحيفة طعن بإلغاء قرار ترقية تخطى الطالب مجلس الدولة طبقا للمادة ١٠ ق ثالثا من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

الصيغة الثامنة : طعن فى جزاء موقع على عامل بالقطاع العام وطلب تعويض طبقا للمواد ٥٨ إلى ٧٥ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة التاسعة : طعن فى قرار اللجنة بتقدير قيمة ما تسبب العامل فى فقده طبقاً للمواد ٧١ ، ٧٣ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة العاشرة : طلب وقف تنفيذ قرار الفصل طبقا للمادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة الحادية عشر : صحيفة استئناف حكم .

الصيغة الثانية عشر : صيغة أخرى لصحيفة استئناف .

الصيغة الثالثة عشر : تقرير باستئناف حكم رد قاضى.

الصيغة الرابعة عشر : مذكرة رفع استئناف فرعى .

الصيغة الخامسة عشر : صحيفة إدخال خصم فى الاستئناف .

الصيغة السادسة عشر : استئناف دعوى تعويض عن فصل تعسفى طبقاً للمواد ٧١ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة السابعة عشر : صحيفة التماس إعادة النظر .

الصيغة الثامنة عشر : صحيفة التماس إعادة النظر لغش من صدر له الحكم.

الصيغة التاسعة عشر : طلب إيداع صحيفة طعن بالنقض .

الصيغة العشرون : مذكرة بالرد على صحيفة طعن بالنقض .

الصيغة الحادية والعشرون : نموذج إعلان صحيفة طعن بالنقض .

الصيغة الثانية والعشرون : وجه حافظة المستندات المودعة مع صحيفة الطعن .

الصيغة الثالثة والعشرون : دعوى إلزام وكيل تقديم حساب وكالة ودفع زيادة التصفية .

الصيغة الرابعة والعشرون : دعوى رجوع المتبوع على تابعه .

الصيغة الخامسة والعشرون : إقرار بقبض الوكيل أجره .

الصيغة السادسة والعشرون : إقرار من الموكل بتخالصه مع وكيله .

الصيغة السابعة والعشرون : إقرار باسترداد الوكيل ما أنفقه وفوائده .

الصيغة الثامنة والعشرون : صيغة عقد عمل بحرى .

الصـــيغة التاسعة والعشرون : صيغة عقد عمل جماعى طبقاً للمواد ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٦٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

الصيغة الثلاثون : عقد عمل فردى تحت الاختبار .

الصيغة الحادية والثلاثون : عقد عمل لإدارة متجر أو مصنع .

الصيغة الثانية والثلاثون : عقد عمل لإدارة مخبز .

الصيغة الثالثة والثلاثون : عقد عمل لخفارة متجر .

الصيغة الرابعة والثلاثون : عقد عمل للتدريس بمدرسة خاصة .

الصيغة الخامسة والثلاثون : عقد عمل مع أجنبى .

الصيغة السادسة والثلاثون : عقد عمل مع التدرج .

الصيغة السابعة والثلاثون : عقد عمل[١] .

الصـــيـــغة الثامنة والثلاثون : حكم صادر من إحدى دوائر الاستئناف بشأن منازعات العمال بإحدى الشركات الاستثمارية.

الصيـــغة التاسعة والثلاثون : شهادة خبرة لأحد الأطباء.

الصيـــغة الأربعون : عقد عمل.

---

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والـــتجارية والشـــركات والكمبـــيوتر والإنترنت – ويتضمن شرح تفصيلى لجميع الصيغ المعمول بها فى القوانين المصرية والعربية " .

الصيغة الأولى

نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت في مصر طبقاً للمواد ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

مبرم بين كل من :

١- .... (صاحب العمل) طرف أول

٢- .... (العامل) طرف ثاني

البـــند الأول – ارتضـــى الطرف الأول أن يعمل الطرف الثانى لديه بصفته

....

وللطــرف الأول الحق فى نقله إلى عمل آخر فى أى مكان آخر تحت إدارته حسب ما تقضيه دواعى العمل دون اعتراض منه بالشروط المبينة فيما بعد .

البـــند الثانى – يسرى هذا العقد ابتداء من .... سنة ١٩ علـــى أن يعتـــبر الطرف الثانى تحت الاختبار لمدة أقصاها ثلاثة شهور من تـــاريخ الـــتحاقه بالعمل . فإذا حاز رضاء الإدارة خلال مدة الاختبار يسرى العقد لمدة غير محددة .

البند الثالث – قبل الطرف الثانى أن يكون اجره الإجمالى .... شاملاً لعلاوة الغلاء القانونية .

البند الرابع – من المتفق عليه بين الطرفين ان الأجر المبين فى البند السابق هو كل ما يتقاضاه الطرف الثانى من أجر .

البـــند الخـــامس – يقرر الطرف الثانى أنه أطلع على لائحة وتعليمات نظام العمـــل الداخلى الخاصة بالمؤسسة (الطرف الأول) وقبل الخضوع لحكامها دون أى تحفظ أو اعتراض كما يتعهد من الآن باتباع كافة القواعد والتعليمات

الـــتى يضــــعها الطرف الأول مستقبلاً تطبيقاً لأحكام القوانين وتعتبر أحكام اللائحة الداخلية والتعليمات جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد بحيث تعتبر مخالفتها أو مخالفــة أى حكم فيها مخالفة لأحكام العقد وإخلال بالالتزامات الجوهرية الناشــئة عنه تعطى للطرف الأول الحق فى اعتبار العقد مفسوخاً بلا حاجة إلى تنبيه أو إنذار أو أى إجراء قضائى [1].

البــند السادس – كاف ما لم يذكر فى هذا العقد يخضع لأحكام القانون العام والقوانيــن الخاصة بشئون العمال القائمة والمعمول بها أو التى تصدر معدلة أو مكملة لها .

وتحرر هذا العقد من نسختين لكل من طرفيه نسخه .

تحريراً فى .... سنة ١٩ .

الطرف الأول **الطرف الثاني**

---

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الثانية

نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت بفرنسا

تم الاتفاق بين الموقعين على هذا :

١- شركة ....

٢- (أسم الموظف) .... المولود فى ....

بمدينة .... ورقم التأمين الاجتماعي الخاص به هو ....

ويقيم بـ ....

١- يعين الطرف الثانى تحت الاختبار لمدة .... ويحق لأى من الطرفين خـلال هذه المدة فسخ هذا العقد طبقاً للتشريع السارى بدون أى تعويض من أى نوع كان.

٢- يسرى هذا العقد ابتداء من ....

٣- يعمل الطرف الثانى بصفة .... رقم الوظيفة ....

٤- يحصل الطرف الثانى على مرتب شهرى قدره ....

٥- يقـرر الطرف الثانى أنه لا يعمل فى أية منشأة أخرى وغير مرتبط بأى عمل آخر .

٦- يـتعهد الطـرف الـثانى بالقيام بالأعمال التى يعهد بها إليه على وجه مرضى وطبقاً لأحكام قانون العمل واتفاقية العمل الجماعية المتعلقة .

٧- يـتعهد الطـرف الـثانى بالالتزامات بمراعاة العرف واللوائح المطبقة بالشركة .

٨- يحق للطرف الأول إذا استدعت الحاجة أن يعهد للطرف الثانى بمزاولة وظيفـته المذكـورة أو فـى أية وظيفة مماثلة فى أى من فروع الشركة مع

الاحـــتفاظ بأقدميته فى العمل دون أن يحق له المطالبة بأى تعويض أو بفسخ العقد .

٩- تحدد مهلة الإنذار بـــ .... شهر والتى يلتزم كل من الطرفين بمراعاتها فى حالة فسخ هذا العقد .

١٠- فى حالة عدم مراعاة أى من الطرفين لمدة مهلة الإنذار ، يلزم الطرف المخـــالف أن يـــؤدى للطرف الآخر تعويضاً يعادل الأجر المستحق عن مدة مهلة الإنذار[١].

١١- لا تسرى المادتين ٩ ، ١٠ فى حالة فصل الطرف الثانى لارتكابه خطأ جسيماً .

١٢- كل تعديل فى أحد المواد السابقة موضع إخطار كتابي سابق فى صورة ملحق لهذا العقد .

تحرر من نسختين بيد كل طرف صورة .

الطرف الأول **الطرف الثاني**

---

[١] **أنظر د. عبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٧٦ وما بعدها .**

الصيغة الثالثة

نموذج إخطار بالتعيين [١]

بإحدى المنشآت بالولايات المتحدة الأمريكية

أسم الشركة ....

اسم الموظف ....

العنوان ....

رقم التأميم الاجتماعى ....

الوظيفة ....

القسم ....

المرتب ....

تاريخ ابتداء العمل ....

أقبل العمل طبقاً للشروط السابقة [٢].س

توقيع الموظف

---

[١] يكتفى فى الولايات المتحدة بإخطار الموظف بالتعيين والحصول على توقيعه على هذا الإخطار ويعتبر ذلك بمثابة تعاقد . أما عقود العمل التى تتضمن شروطا خاصة فلا تبرم عادة إلا فى وظائف الإدارة العليا .

[١] **أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات والكمبيوتر والإنترنت – ويتضمن شرح تفصيلى لجميع الصيغ المعمول بها فى القوانين المصرية والعربية " .**

الصيغة الرابعة

صيغة إعلان طلبات الموضوعية بعد حكم وقف تنفيذ قرار الفصل

طبقاً للمواد ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٢ ، ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمواد ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٥٠ ، ١٧١ مدنى

أنه فى يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بناء على طلب السيد/ .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... ومحله المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت إلى مقر :

السيد/ .... ومهنته .... ومقر عمله رقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطبا...........

وأعلنته بالآتى

بموجب عقد عمل مؤرخ ../../.... غير محدد المدة مبرم فيما بين الطالب والمعلن إليه ، التحق الأول بالعمل لدى الثانى فى أعمال .... بأجر شهرى قدرة .... جنيها ، وبتاريخ ../../.... قام المعلن إليه بفصل الطالب بدون مبرر ، وقبل الرجوع إلى اللجنة الثلاثية حسبما تقضى به المواد ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٢ ، ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣ ، فتقدم الطالب بتاريخ ../../.... بطلب إلى مكتب عمل .... ولما لم يتمكن من التوفيق وإزاء إصرار المعلن إليه على موقفه بفصل الطالب فصلاً تعسفياً ، فقد أحال المكتب الأوراق إلى محكمة شئون العمال الجزئية للفصل فى طلب وقف تنفيذ قرار الفصل ، فقيدت لديها برقم .... لسنة .... مستعجل

، وبجلسة ../../.... قضت بوقف تنفيذ قرار المعلن إليه الصادر بفصل الطالب وإلزامه بأن يؤدى للطالب مبلغا يعادل أجره بواقع .... جنيها شهرياً من تاريخ الفصل المنوه عنه وحتى الفصل فى الطلبات الموضوعية ، وحددت جلسة ../../.... لنظر تلك الطلبات وكلفته بإعلان المعلن إليه بها .

وإذ تنص المادة ٤٣ من القانون المشار إليه على أن تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن امضى فى الخدمة سنة كاملة تزاد إلى شهر متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات متصلة ، وتقتصر الإجازة السنوية فى السنة الأولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوما ولا يمنحها إلا بعد مضى ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل . كما نصت المادة ٤٧ منه على أن للعامل الحق فى الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له فى حالة تركه العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التى لم يحصل على إجازة عنها . وجرى للعامل أجرة وكافة المبالغ المستحقة له فورا . مفاد ما تقدم ، أن الطالب وقد تم فصلة بدون مبرر وقبل الرجوع إلى اللجنة الثلاثية ، فإنه يستحق مقابل الإجازة السنوية مبلغ .... جنيها ، وتعويضاً يقدره بمبلغ .... وذلك مراعاة لنوع العمل ومقدار الضرر الذى حاق به والتمثل فى ...... وأيضا مدة خدمته والعرف الجارى ويركن فى إثبات عناصر التعويض لكافه الطرق المقررة قانونا بها فى ذلك شهادة الشهود[١].

---

[١] انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثا أو رسالة فى البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٤٥ وما بعدها .

بنـــــاء عليـــــه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت إلى مقر عمل المعلن إليه أعلنته بصورة مــن هــذا وكلفته بالحضور أمام المحكمة الجزئية المختصة بشئون العمال الدائــرة .... بمقرها الكائن بشارع .... وذلك بجلستها المنعقدة علنا فــى يوم .... الموافق .... الساعة ليسمع الحكم بإلزامه بأن يؤدى للطالــب مبلغ .... جنيها تعويضا عن الفصل التعسفى ، ومبلغ .... جنــيها مقابل الإجازة السنوية ، والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة وشمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة[١] .

مع حفظ كافة الحقوق ،

ولاجل العلم ،،

---

[١] أنظــر د . عــبد الفتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المقارن – التعلــيق علــى النصــوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدســتورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مائة عام " الجزء الثالث ص ٩٦ وما بعدها .

الصيغة الخامسة

تظلم من تقدير قيمة ما تسبب العامل فى فقده أو إتلافه

طبقا للمواد ٧٣ ، ٨٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

السيد مدير مديرية القوى بـــ ....

بعد التحية ،،

مقدمة .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة ....
بموجـــب عقـــد مؤرخ ../../.... مبرم فيما بين الطالب والسيد / ....
صـــاحب محـــل .... التحق الأول لدى الثانى فى أعمال .... بأجر
شـــهرية قدره .... جنيها وقد نسب صاحب العمل للطالب أنه تسبب فى
فقـــد .... وبأن ذلك كان ناشئا عن خطأ منه ، وبعد إجراء التحقيق عن
هـــذه الواقعة أخطره بتاريخ ../../.... بمسئوليته عن ذلك وأنه عملاً بأحكام
المـــادة ٧٣ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل ، يتعين
خصـــم قـــيمة هذه الأشياء وقدرها .... جنيها من اجره بواقع ....
جنـــيها شـــهريا علـــى أن يبدأ الاقتطاع اعتبارا من أول شهر .... سنه
.... وهو الشهر التالى للإخطار ، ثم بدأ بالفعل فى اقتطاع هذا المبلغ .
ولما كان الثابت من التحقيقات التى أجريت فى شأن الواقعة أن تقدير صاحب
العمل جاء مغاليا فيه إلى درجة كبيره إذ لا تتعدى قيمة ما لحقه من أضرار
مبلغ .... جنيها .
ولمـــا كـــان عمال المنشأة لا يتجاوز عددهم خمسين عاملاً ، فتختص اللجنة
الثلاثـــية المنصـــوص علـــيها بالمادة ٧٣ من القانون المشار إليه بنظر هذا
التظلم.

لـــذلك

يلتمس الطالب إحالة هذا التظلم إلى اللجنة المختصة لتعديل التقدير إلى مبلغ .... جنيها مع إلزام المتظلم ضده بأن يرد للطالب المبلغ الذى اقتطعه من أجرة دون وجه حق [١].

---

[١] أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ١٠٣ وما بعدها .

الصيغة السادسة

صحيفة دعوى رجوع على جهة الإدارة بالمسئولية العقدية

أودعـت هذه الصحيفة بقلم كتاب محكمة القضاء الإدارى بمحافظة .... فى يوم .... الموافق ..-..-.... و قيدت برقم .... لسنة .... ق ، مـن الأسـتاذ .... المحـامى الكائن مكتبه .... بصفته وكيلا عن السـيد/ .... ومهنـته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظـة .... بموجـب التوكيل رقم .... لسنة .... توثيق .

ضـــد

السيد/ .... بصفته .... ومقره ....

الموضـوع

بموجـب عقد توريد مؤرخ ../ ../ .... اتفق المدعى عليه مع الطالب على أن يقوم الاخير بتوريد معدات عبارة عن .... للجهة الإدارية التى يمثلها ، و ذلـك لقاء ثمن قدره .... جنيها ، دفع منه عند التعاقد مبلغ .... جنيها ، و مبلغ .... جنيها فور توريد نصف الكمية وفقا لما تضمنه العقد ، علـى أن يـتم الوفاء بباقى الثمن و قدره .... جنيها عند توريد باقى الكمية مستوفية كافة المواصفات التى نص عليها العقد، و إذ قام الطالب بذلك وقـررت اللجنة المختصة بمطابقة باقى الكمية للمواصفات المقررة وتحرر محضرا متضمنا التسليم ، ومع ذلك لم يتم الوفاء بباقى الثمن .

ولمـا كان المقرر قانونا أن التنفيذ العينى يسرى على العقود الإدارية سريانه علـى العقود المدنية ، وكان الطالب قام بتنفيذ كافة الالتزامات التى تعهد بها قـبل الجهة الإدارية التى يمثلها المدعى عليه ، ومن ثم يحق الرجوع عليه

بالتنفـيذ العينى وذلك بإلزامها بأن تدفع للطالب باقى الثمن و قدره ....
جنيها و الفوائد القانونية بواقع
........% من تاريخ المطالبة القضائية .

ويركن الطالب فى إثبات دعواه لنسخة العقد الإدارى سالف البيان و محاضر التسليم .

بنــــــاء عليـــه

يلتمس الطالب الحكم بإلزام المدعى عليه بصفته بأن يدفع للطالب باقى الثمن المستحق[١] له وقدره ....جنيها و الفوائد القانونية بواقع ....% من تـاريخ المطالبة القضائية و حتى تمام السداد ، مع إلزام المصاريف و مقابل أتعاب المحاماة و شمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة [٢].

مع حفظ كافة الحقوق ..

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح قانون التجارة المصرى الجديد " ص ٩٨ وما بعدها.

[2] أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى العلوم الاجتماعية – وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة السابعة

صحيفة طعن بإلغاء قرار ترقية تخطى الطالب مجلس الدولة

طبقا للمادة ١٠ ق ثالثا من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨

أودعـــت هذه الصحيفة بقلم كتاب المحكمة الإدارية لوزارة .... فى يوم .... الموافـــق ../../.... و قيدت برقم .... لسنة .... ق ، من الأســـتاذ .... المحـــامى الكائن مكتبه .... بصفته وكيلا عن السيد/ .... الموظـــف بـــ .... التابعة لوزارة .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... بموجب التوكيل رقم .... لسنة .... توثيق ....

ضـــــد

السيد وزير .... بصفته ومقره قلم قضايا الحكومة الكائن ....

الموضـــــوع

يعمـــل الطالـــب بوظيفة .... بمصلحة .... التابعة لوزارة .... بالمستوى .... منذ ../../.... وتشهد بكفاءته كافة تقاريره السنوية ، وإذ أودع التقرير السنوى الخاص به عن عام .... وكان بدرجة .... وما أن أعلن به الطالب فقد تظلم منه فى ../../.... خلال الأجل المقرر قانونا ، ولمـــا لـــم تجـــبه الإدارة إلـــى طلبه بتعديل هذا التقرير ، وأصدرت بتاريخ ../../.... حـــركة ترقـــيات لم تشمله وتخطته فيها وأحلت محله فى الترقية الســـيد/........ الـــذى يعمل بوظيفة .... بذات جهة العمل التى يتبعها الطالـــب ، فقـــد بادر الأخير بالتظلم من قرار تخطيه فى الترقية إلى الجهة الإدارية الرئاسية للجهة التى يعمل بها بتاريخ ../../.... إلا أنها رفضت هذا

الـــتظلم بتاريخ ../../.... وقبل انقضاء ستين يوما على قرار الرفض ، تقدم الطالـــب بـــتاريخ ../../.... إلـــى هيئة المساعدة القضائية بمحكمة القضاء الإدارى بطلـــب لإعفائـــه مـــن رســـوم الدعـــوى و إذ أجيب إلى طلبه فى ../../.... فأقـــام دعواه الماثلة، و من ثم تكون قد أقيمت فى الميعاد لما هو مقرر قانونا من أنه يترتب على طلب المساعدة القضائية ذات الأثر المترتب على التظلم الإدارى[1] من حيث قطع ميعاد رفع دعوى الإلغاء وأن هذا الأثر يظل قائما ويقف سريان الميعاد لحين صدور القرار فى الطلب سواء بالقبول أو الرفض .

لما كان ما تقدم ، وكان الثابت من ملف خدمة الطالب و من تقاريره السنوية أنه أحق بالترقية لأنه ....

بنـــــاء عليـــــه

يلتمس الطالب الحكم بقبول الدعوى شكلا و فى الموضوع بإلغاء القرار رقم .... لســـنة .... الصـــادر من .... فيما تضمنه من تخطيه فى الدرجة .... و بأحقيته فى الترقية إليها مع كافة الآثار المترتبة على ذلك و إلـــزام المدعـــى عليه المصاريف و مقابل أتعاب المحاماة و شمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة .

مع حفظ كافة الحقوق .

---

[1] أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " شرح الحريات العامة وتطبيقات المحاكم العليا بشأنها " ص ٩٠ وما بعدها .

الصيغة الثامنة

طعن فى جزاء موقع على عامل بالقطاع العام و طلب تعويض طبقاً للمواد ٥٨ إلى ٧٥ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

مجلس الدولة – المحكمة التأديبية

أودعت هذه الصحيفة بقلم كتاب المحكمة التأديبية بـ .... فى يوم .... الموافق ../../.... و قيدت برقم .... لسنة .... ق ، من الأستاذ .... المحامى الكائن مكتبه .... بصفته وكيلا عن السيد/ .... العامل بشركة .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... و ذلك بموجب التوكيل رقم .... لسنة .... توثيق ....

ضـــد

السيد رئيس مجلس إدارة شركة .... بصفته .... و مقرها ....

الموضوع

بموجب عقد عمل مؤرخ ../../.... التحق الطالب بالعمل فى شركة .... التى يمثلها قانونا المدعى عليه ، فى وظيفة ....و ظل يقوم بواجبات وظيفته على خير وجه ، وبتاريخ ../../.... فقدرت بعض المهمات التى كانت فى عهدة الطالب و هى عبارة عن .... وعلى اثر ذلك أجرت الشركة تحقيقاً لم يسفر عن إسناد الواقعة للطالب و بالرغم من ذلك أوقعت عليه بتاريخ ../../.... جزاء يتمثل فى .... مع إبلاغ الشرطة بذلك وأخطرته بهذا الجزاء بتاريخ ../../.... ولما كانت النيابة العامة قررت

بحفظ التحقيق الذى تناول الواقعة وفقا للشهادة الرسمية المؤرخة ../../....
والمودعة حافظة مستندات الطالب[١] .

وكان المقرر قانونا ، أن القرار التأديبى شأنه شأن أى قرار إدارى آخر يجب أن يقوم على سبب يبرره ورقابة القضاء الإدارى على هذه القرارات ، و هى رقابة قانونية غايتها التعرف على مدى مشروعيتها من حيث مطابقتها للقانون نصا وروحا ، فإذا كان الثابت من الأوراق أن السبب الذى بنى عليه القرار وروحـــا ، فــإذا كـــان الثابت من الأوراق أن السبب الذى بنى عليه القرار المطعــون فيه – و هو اتهام الطالب بالاستيلاء على المهمات سالفة البيان – غير قائم فى حق الطالب من واقع التحقيقات التى قامت بها الشركة والشرطة والنـــيابة العامـــة والتى خلت تماما من ثمة دليل يعزز هذا الاتهام مما أدى بالنيابة العامة إلى الأمر بعدم وجود وجه لاقامة الدعوى الجنائية لعدم معرفة الفـــاعل ، فان القرار المطعون فيه يكون قد استخلص النتيجة التى أقيم عليها مـــن وقائع لا تؤدى إلى ذلك مما يجعله مشوبا بمخالفة القانون واجبا الإلغاء طالمـــا أن الواقعـــة التى جوزى عنها الطالب تأديبيا هى بذاتها التى تناولتها النيابة العامة بالتحقيق والتى انتهت فى شأنها بعدم ثبوتها قبله .

ولمـــا كـــان من شأن القرار المطعون فيه الإساءة إلى الطالب ماديا وأدبيا إذ لـــوث سمعته بين زملائه وعشيرته نتيجة التسرع وعدم التروى فى إصداره رغـــم براءة الطالب وعدم مسئوليته ، وهو ما يتوفر به ركن الخطأ في حق الشركة و يلزمها تعويض الطالب عن هذا الضرر ويقدر بمبلغ ....

---

(1) أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونـــية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عـــام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية " كتاب عمل .

بنـــــاء عليـــــه

يطعن الطاعن قبول الطعن شكلا وفى الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه الصـــادر مـــن المدعـــى عليه بصفته بتاريخ ../../.... والمتضمن مجازاة الطالب بـــ .... واعتباره كأن لم يكن ، وإلزامه بصفته بأن يدفع للطالب مـــبلغ .... جنـــيها علـــى سبيل التعويض مع المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة وشمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة[١] .

مع حفظ كافة الحقوق ،،

---

[1] أنظـــر د . عـــبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ٧٨ وما بعدها .

الصيغة التاسعة

طعن فى قرار اللجنة بتقدير قيمة ما تسبب العامل فى فقده طبقاً للمواد ٧١ ، ٧٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

أنه فى يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بــناء على طلب السيد / ...... العامل المقيم برقم ...... شارع .... قسم ...... محافظـــة .... ومحلـــه المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت إلى محل إقامة :

السـيد/ .... ومهنته .... ومقر عمله برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطبا ....

وأعلنتـــه بالآتـــي

بموجـــب عقد عمل مؤرخ ../../.... غير محدد المدة مبرم فيما بين الطالب والمعلن إليه ، التحق الأول بالعمل لدى الثانى فى أعمال قيادة السيارات بأجر شهرى قدره .... جنيها، وبتاريخ ../../.... واثبات نقل بضائع ومهمات انحرفـــت عجلـــه القيادة من الطالب مما أدى إلى اصطدام السيارة المملوكة للمعلن إليه بـــ .... مما أدى إلى .... جنيها ، وبدأ اعتبارا من أول شـــهر .... سنة .... فى اقتطاع مبلغ .... جنيها شهريا يعادل أجـــر خمسة أيام عملا بنص المادة ٧١ ، ٧٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

وإذا تظلـــم من هذا التقدير أمام اللجنة المختصة عملا بحقه المقرر بموجب الفقـــرة الثانـــية من المادة ٨٦ من القانون سالف البيان ، فأصدرت قرارها

المطعون فيه بتاريخ ../../.... ونص على .... ومن ثم يكون قد صدر بالمخالفة للواقع وللثابت فى الأوراق وهو أدى بالطالب إلى الطعن عليه عملا بـنص الفقرة الثالثة من ذات المادة وذلك للأسباب الآتية .... فضلا عن الأسباب الأخرى التى سوف يتقدم بها الطالب أمام المحكمة عند نظر الطعن.

ولما كان الطعن قد أقيم خلال عشرة أيام من تاريخ القرار المطعون فيه ومن ثم يكون مقبولا شكلا .

بنـــــاء عليـــــه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت إلى مقر عمل المعلن إليه وأعلنته بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة شئون العمال الجزئية الدائرة .... بمقــرها الكائن بشارع .... وذلك بجلستها المنعقدة علنا فى يوم .... الموافــق ../../.... الساعة .... ليسمع الحكم بقبول الطعن شكلا[١] وفى الموضــوع بــتعديل القرار المطعون فيه إلى مبلغ .... جنيها مع إلزام المعلــن إليه بأن يرد للطالب المبلغ الذى اقتطع دون وجه حق والذى تجاوز بـــه المعلــن إليه التقدير الذى تقضى به المحكمة وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .

مع حفظ كافة الحقوق ،،

ولأجل العلم ،،،

---

[١] أنظــر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى التاريخ والجغرافية العامة والعلوم المتصلة بهما " ص ٦٥ وما بعدها .

الصيغة العاشرة

طلب وقف تنفيذ قرار الفصل طبقا للمادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

السيد رئيس مكتب علاقات العمل بـــ ....

بعد التحية ،،

مقدمه .... المقيم برقم ...... شارع .... قسم .... محافظة ...... بموجب عقد عمل مؤرخ ../../.... مبرم فيما بين الطالب والسيد / .... صـــاحب محل .... التحق الأول لدى الثانى فى أعمال ../../.... بأجر شـــهرى قدره .... جنيه ، وبتاريخ ../../.... قرر صاحب العمل سالف الذكـــر فصل الطالب من عمله ومنعه عن مباشرته بغير مبرر وذلك بموجب قرار شفوى .

وإذ تـــنص المادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمـــل علـــى أن للعامل الذى يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفـــيذ هـــذا الفصل ويقدم الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائـــرتها مقـــر العمل خلال مدة لا تجاوز أسبوعا من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل وتتخذ هذه الجهة الإجراءات اللازمة لتسوية الـــنزاع وديـــا ، فإذا لم تتم التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة التى يقـــع فـــى دائرتها محل العمل أو قاضى المحكمة الجزئية المختصة بشئون العمال فى المدن التى أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم .

ولما كان قرار قد تم بتاريخ ../../.... بدون مبرر .

لـــذلـك

يلــتمس الطالب اتخاذ ما يلزم قانونا لوقف تنفيذ قرار فصله وإلزام صاحب العمــل بــأن يؤدى له مبلغاً يعادل أجرة [1]من تاريخ فصله حتى الفصل فى الدعــوى الموضــوعية ما لم يتم إعادته إلى عمله وصرف أجره منذ تاريخ الفصل [2].

تحريرا فى ../../....

الطالب ....

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية" ص ٤٥ وما بعدها.

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الحادية عشر

صحيفة استئناف حكم

أنه فى يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بناء على طلب السيد/ .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... و محله المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت إلى محل إقامة :

السيد/ .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطبا ....

وأعلنته بالآتى

أقام المعلن إليه الاستئناف رقم .... لسنة .... ق أمام محكمة استئناف .... الدائرة .... عن الحكم رقم .... لسنة .... مدنى كلى .... ضد الطالب ابتغاء الحكم بـ .... و لما كان يحق قانونا للطالب رفع استئناف فرعى دون التقيد بالمواعيد والإجراءات المقررة للاستئناف الأصلى ، فانه قام برفع استئناف فرعى بموجب مذكرة تقدم بها بجلسة ../../.... و أثبتت بمحضرها [١].

بناء عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنته بصورة من مذكرة الاستئناف الفرعى المشار إليه و كلفته بالحضور أمام محكمة استئناف .... الدائرة .... بمقرها الكائن بشارع ....

---

(1) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

و ذلـــك بجلســـتها المنعقدة علنا فى يوم .... الموافق ../../.... الساعة .... ليســـمع الحكـــم بــــ .... مع إلزامه المصاريف عن درجتى التقاضى شاملة مقابل أتعاب المحاماة(١) .

مع حفظ كافة الحقوق ،

ولأجل العلم ،،،،

(1) أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مـــراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها ".

الصيغة الثانية عشر

صيغة أخرى لصحيفة استئناف

أنه في يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بناء على طلب السيد/ .... و مهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... ومحله المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

أنا .... محضر محكمة ....قد انتقلت إلى محل إقامة :

السيد/ .... و مهنته ../../.... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطباً ....

وأعلنته بالآتى

أقام الطالب الدعوى رقم .... لسنة .... مدنى كلى .... ضد المعلن إليه بطلب إلزامه بأن يدفع له مبلغ .... جنيها تعويضا له عن الأضرار التى حاقت به بسبب .... و بجلسة ../../.... قضت محكمة أول درجة بإلزام المعلن إليه بأن يدفع للطالب مبلغ ....جنيها ، وإذ لم يرتض المعلن إليه هذا القضاء فقد طعن عليه بالاستئناف رقم .... لسنة .... ق ابتغاء الحكم بإلغاء الحكم سالف البيان ورفض الدعوى . وإزاء ذلك ، فقد أقام الطالب استئنافاً فرعياً بمذكرة قدمت بجلسة ../../.... فى مواجهة المعلن إليه فتأجل نظر الاستئناف لجلسة ../../.... لتبادل المذكرات ، وبالجلسة الأخيرة لم يحضر المعلن إليه ، ورغبة من الطالب فى الفصل فى الاستئناف فلم يتركه للشطب .

و لما كان المقرر قانوناً ، أنه يحق للمستأنف عليه أن يطلب الحكم برفض الاستئناف و لو فى غيبة المستأنف دون إعلان الأخير بهذا الطلب ما لم يكن

المســـتأنف علــيه قــد تقدم بطلب أمام الاستئناف فحينئذ يتعين عليه إعلان المستأنف بطلب رفض الاستئناف .

و إذ قــررت المحكمـــة التأجيل لجلسة ../../.... ليعلن الطالب المعلن إليه بطلب رفض الاستئناف .

بنـــــاء عليـــه

أنـــا المحضـــــر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنـــته بصـــورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف .... الدائـــرة .... بمقرها الكائن بشارع .... وذلك بجلستها المنعقدة علنا فـــى يـــوم .... الموافـــق ../../.... الساعة........ سماع الحكم برفض الاستئناف رقم ../../... لسنة .... ق المقام من المعلن إليه ضد الطالب مع إلزامه المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة[١] .

مع حفظ كافة الحقوق ،

ولأجل العلم ،،،

---

[١] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

الصيغة الثالثة عشر

تقرير باستئناف حكم رد قاضى

محكمة ....الابتدائية

انه فى يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

أمامى أنا .... أمين عام محكمة ....

حضـــر الســيد/ ...... ومهنته ...... المقيم برقم ..... شارع .... قسم .... محافظـــة .... ومحله المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

وقرر بما يلـــى

أقـــام الطالب الدعوى رقم .... لسنة .... ضد السيد/........ بطلب الحكم .... ولما تبين للطالب توافر أسباب الرد للسيد القاضى[١] .... والـــتى تتمثل فى .... وكان من شأنها أن تجعله يميل إلى خصم الطالب ممـــا اضـــطره إلى طلب رده ، ونظر الطلب أمام المحكمة الابتدائية الدائرة .... وبعد إجراء التحقيق ، أصدرت بجلسة ../../.... الحكم التالى :

وإذ جاء هذا الحكم مجحفا بحقوق الطالب ، فانه يستأنفه للأسباب الآتية :

وقدم حافظة مستندات طواها على ....

وأقفـــل المحضـــر فـــى تاريخــه عقب إثبات ما تقدم حيث كانت الساعة .. .. وجارى إرسال هذا التقرير وملف الرد إلى محكمة الاستئناف .

المقرر أو .... كاتب المحكمة ....

---

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " إدارة المحاكم فى مصر والدول العربية " ص ١٠١ وما بعدها .

الصيغة الرابعة عشر

مذكرة رفع استئناف فرعي

يــرفع السيد/ .... و مهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قســم .... محافظــة .... و محلــه المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن .... بموجب هذه المذكرة استئنافا فرعيا .

ضــد

الســيد/ .... و مهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة ....

وذلــك عــن الحكم رقم .... لسنة .... مدنى كلى .... الصادر بتاريخ ../../.... والذى قضى بما يلى : ....

الوقائــع

أقــام الطالــب الدعوى رقم .... لسنة .... مدنى كلى .... ضد المســتأنف عليه فى الاستئناف الماثل بطلب الحكم بأحقيته للمنشآت والمبانى الــتى أقامهــا الأخير المبينة بصحيفة افتتاح الدعوى المشار إليها ، مستحقة الإزالة حسبما يقدرها الخبير الذى يندب لذلك ، قولاً بأنه بموجب عقد مؤرخ ../../.... اشترى الأرض التى أقيمت عليها تلك المنشآت من السيد/........ و بــتاريخ ../../.... رفع دعوى بصحة ونفاذ هذا العقد قيدت برقم .... لســنة .... مدنــى كلى .... وتم تسجيل صحيفتها بتاريخ ../../.... وبجلســة ../../.... قضت المحكمة برفض الدعوى فبادر الطالب باستئناف هذا الحكم بالاستئناف رقم .... لسنة .... ق، وبعد صدور حكم الرفض ســالف البــيان ، قــام الــبائع له ببيع ذات الأرض للمستأنف عليه بتاريخ ../../.... فشــيد المــبانى والمنشــآت المشــار إليها ، وبعد ذلك وبتاريخ

../../.... قضـــت محكمة الاستئناف بإلغاء حكم الرفض وبصحة ونفاذ عقد البـــيع فبادر الطالب بالتأشير به على هامش تسجيل صحيفة دعوى صحة و نفـــاذ العقـــد ، وبذلـــك تكـــون الملكية قد انتقلت إليه منذ تاريخ تسجيل هذه الصحيفة ، ندبت المحكمة خبيرا لمعاينة عين النزاع وتقدير قيمة المواد وأجر العمـــل فـــيها وكذلك تقدير قيمة العقار بما زاد عليه من بناء على أساس أن الطالب هو المالك للأرض وأن المستأنف عليه أقام البناء عليها بحسن نية ، وبعـــد أن قـــدم الخبير تقريره أصدرت المحكمة بجلسة ...../../.... الحكم التالى : ....

ولـــم يـــرتض المستأنف عليه هذا القضاء ، فقد طعن عليه بالاستئناف رقم .... لسنة .... ق طالباً تعديل الحكم المستأنف والقضاء بتثبيت ملكية الطالب للمباني مقابل ثمن قدره .... جنيها بدلاً من الثمن المقضى به .

و لمـــا كـــان الحكم المستأنف جاء مجحفا بحقوق الطالب ، فانه يطعن عليه بالاستئناف للأسباب التالية ....

أسباب الاستئناف

السبب الأول : مخالفة القانون والخطأ فى تطبيقه :

أقـــام الحكـــم المستأنف قضاءه بإلزام الطالب بأن يدفع للمستأنف عليه مبلغ ....جنـــيها علـــى ســـند من القول باعتبار الأخير حسن النية عندما أقام المـــبانى على أرض الغير لأنه عندما اشترى الأرض كان قد قضى برفض دعوى صحة ونفاذ عقد البيع الصادر فان تسلمها وأقام بناء عليها فانه يكون حسن النية ، وهذا من الحكم خطأ فى تطبيق القانون ومخالفة لأحكامه ، لأن المقـــرر قانونـــاً أن عقد البيع لا ينحل بالإرادة المنفردة ويحق للمشترى رفع دعـــوى بصـــحته ونفاذه ليقوم الحكم الصادر فيها مقام التصديق على توقيع الـــبائع ، ومتى سجلت صحيفتها قبل تسجيل أى من التصرفات الصادرة من

الأخـــير ، فان هذا التسجيل يظل قائماً ومنتجاً كافة آثاره القانونية متى صدر حكم نهائى بصحة ونفاذ العقد وتم التأشير به على هامش تسجيل الصحيفة ، بحيـث أن قضــت محكمة أول درجة برفض الدعوى فاستأنف المدعى هذا الحكـم ثـم قضـــى له بإلغاء الحكم المستأنف وبصحة ونفاذ عقد البيع وقام بالتأشــير بـــه علـــى نحـــو ما سلف ، خلصت له الملكية منذ تاريخ تسجيل الصـــحيفة ، مفـــاد ذلك أن المستأنف عليه عندما أقام المبانى كان يعلم ولو افتراضــــا بـــأن ملكية الطالب ترتد إلى تاريخ تسجيل صحيفة دعواه وهو ما يتحقق به سوء نيته ، ومن ثم لا يستحق قيمة المبانى إلا مستحقة الإزالة ، إذ يعتـــبر الـــبانى سيئ النية إذا كانت هناك دعوى استحقاق ، وكان المقرر أن دعوى صحة ونفاذ عقد البيع[١] هى دعوى استحقاق مآلا . لما كان ما تقدم . فـــان الحكـــم المســـتأنف وقد خالف هذا النظر يكون مشوبا بمخالفة القانون والخطأ فى تطبيقه.

السبب الثانى : الإخلال بحق الدفاع :

مـــع الافـــتراض جدلاً ، باعتبار المستأنف عليه حسن النية ، فقد جاء تقدير الـــتعويض الـــذى حدده الخبير المنتدب مغالى فيه إلى حد كبير ، ويبين من تقرير الخبير الاستشارى المقدم من الطالب لمحكمة الدرجة الأولى أن حقيقة الـــتقدير الـــذى تـــم وفقـــا للحكـــم التمهـــيدى الصـــادر من هذه المحكمة يـــبلغ........جنـــيها ، ومع ذلك التفتت المحكمة عن هذا التقرير وطرحته ، وهو ما يجعل حكمها مشوباً بالإخلال بحق الدفاع .

---

(١) أنظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " شـــرح قوانيـــن الأمـــن الصناعـــى والتعبئـــة العامة والطوارئ وجرائـــم الحريق والتخريب والأسلحة والمتفجرات " ص ١٢٤ وما بعدها .

وللأسباب الأخرى التى سوف يبديها الطالب بجلسات المرافعة [١].

بناء عليه

يلتمس الطالب قبول الاستئناف شكلا وفى الموضوع بتعديل الحكم المستأنف بقصر مبلغ التعويض المقضى به على مبلغ ....جنيها مع إلزام المستأنف علــيه المصـــاريف و مقــابل أتعاب المحاماة عن الدرجتين ، مع حفظ كافة الحقوق .

---

(١) أنظــر د . عــبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الخامسة عشر

صحيفة إدخال خصم فى الاستئناف

أنه فى يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بـناء على طلب السيد/ .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسـم .... محافظـة .... و محلـه المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت إلى محل إقامة :

السـيد/ .... ومهنـته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطبا ....

وأعلنته بالآتى

أقام الطالب الاستئناف رقم ..... لسنة ...... ق ، ضد .... بطلب ...... وإذ كـان المعلن إليه خصما حقيقيا أمام محكمة الدرجة الأولى ولم يختصمه الطالب سهوا ، فقد قررت المحكمة بجلسة ../../.... تأجيل نظر الاستئناف لجلسة ../../.... لإدخال المعلن إليه خصماً فيه .

بـناء علـيه

أنـا المحضر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنـته بصـورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف .... الدائـرة .... بمقرها الكائن بشارع .... وذلك بجلستها المنعقدة علناً فـى يـوم .... الموافق ../../.... الساعة .... لسماع الحكم بقبول الاسـتئناف شـكلا وفـى الموضـوع ....، مع إلزام المستأنف عليهم المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .

مع حفظ كافة الحقوق ، ولأجل العلم ..

الصيغة السادسة عشر

استئناف دعوى تعويض عن فصل تعسفي طبقاً للمواد

٧١ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

أنه في يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بناء على طلب السيد/ .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... ومحله المختار مكتب الأستاذ .... المحامي الكائن ....

أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت إلى محل إقامة :

السيد/ .... و مهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطبا ....

وأعلنته بالآتي

أقام الطالب الدعوى رقم .... لسنه .... مدني كلي .... ضد المعلن إليه بطلب إلزامه بدفع مبلغ .... جنيها على سبيل التعويض الجابر لكافة الأضرار المادية والأدبية[1] التي حاقت بالطالب بسبب الفصل التعسفي ، وقدم الطالب بالأدلة المؤيدة لهذا الطلب والتي تبين عناصر التعويض وركن الطالب إليها في إثبات دعواه بصفة أصلية ، واحتياطيا إحالة الدعوى للتحقيق لإثبات ما ترى المحكمة إثباته منها وبجلسة ../../.... أصدرت محكمة الدرجة الأولى الحكم التالي: ....

وإذ أجاب الحكم المستأنف بعض الطلبات التي تضمنتها صحيفة الدعوى ورفض ما عداها، فان الطالب يطعن عليه بالاستئناف للأسباب التالية :

---

[1] انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة العولمة والأقلمة " ص ٤٥ وما بعدها .

أسباب الاستئناف

السبب الأول : مخالفة القانون والقصور فى التسبيب :

المقرر قانونا أنه متى تحققت المحكمة من توافر أركان المسئولية ، من خطأ وضـــرر وعلاقة سببيه ، كان عليها أن تصدر حكما ، أن كان مبنى الدعوى المســئولية العقدية بالتنفيذ العينى أن كان ممكنا وإلا استحال هذا التنفيذ إلى تنفــيذ بطريق التعويض، وان كان مبنى الدعوى المسئولية التقصيرية ، كان علــيها أن تقضى للمضرور بتعويض جابر لما حاق به من ضرر وناط بها المشرع تحصيل عناصر الضرر حتى تقضى على هديها بالتعويض الذى من شأنه جبر كل عنصر من تلك العناصر التى جاء المضرور بها ولا يجوز لها اســتبعاد أحــد العناصـــر دون أن تبين السبب الذى ترى معه أنه ليس من عناصر الضرر لأنها فى هذه الحالة تفصل فى مسألة من مسائل القانون فإن اســتبعدت عنصراً دون تسبيب كان حكمها مشوبا بمخالفة القانون والقصور فـــى التســـبيب لمـــا كان ذلك وكان الطالب قد طرح عناصر الضرر على المحكمـــة فـــأخذت ببعضـــها فقط إذ قررت فى حكمها أنها تعول فى تقدير الـــتعويض علـــى .... دون أن تبين الأسباب التى رأت معها أن باقى العناصر التى طرحتها منبتة الصلة عن الضرر ولا يشملها التعويض ، فان حكمها يكون معيباً بمخالفة القانون والقصور فى التسبيب .

السبب الثانى : الإخلال بحق الدفاع :

اســـتند الطالـــب فـــى دعواه إلى أدلة من شأنها تحقق عناصر الضرر التى عددهـــا، وطلـــب بصفة أصلية التعويل عليها فى القضاء بالتعويض الكامل الجابـــر للضرر، وبصفة احتياطية بإحالة الدعوى إلي التحقيق الكامل الجابر للضـــرر ، وبصـــفة احتياطـــية بإحالة الدعوى إلى التحقيق لإثبات ما ترى المحكمـــة إثـــباته مـــنها أن غـــم الأمـــر عليها إلا أنها طرحت هذا الطلب

واستخلصـــت بعض العناصر من الأوراق المقدمة إليها وقضت على هديها بالتعويض المقضى به وهو ما ينطوى على إخلال بحق الدفاع ، لأن المقرر قانونـــا أن محكمـــة الموضوع غير ملزمة بالاستجابة إلى طلب الإحالة إلى التحقـــيق مـــتى رأت أن الأدلة القائمة فى الدعوى كافية لتكوين عقيدتها وفقا للطلبات المقدمة إليها فان شق عليها ذلك كانت ملزمة بإجابة هذا الطلب حتى يأتيها المدعى بما يكفى لتكوين عقيدتها أو يعجز عن ذلك ، ولا يكون حكمها صحيحا فى حالة رفض طلب الإحالة إلى التحقيق إلا إذا بينت فيه لم رفضته ومن ثم يحق للطالب معاودة طلب إحالة الاستئناف إلى التحقيق .

وللأسباب الأخرى التى سوف يبديها الطالب بجلسات المرافعة .

بنـــــاء عليـــه

أنـــا المحضـــر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنـــته بصـــورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف .... بمقـــرها الكائن بشارع .... وذلك بجلستها المنعقدة علنا فى يوم .... الموافـــق ../../.... الســـاعة .... لسماع الحكم بقبول الاستئناف شكلا وفى الموضوع بالقضاء بالتعويض المطالب به كاملا وقدره .... جنيها ، وذلـــك بصـــفة أصلية ، واحتياطيا بإحالة الدعوى إلى التحقيق لاثبات باقى عناصـــر الضرر، مع إلزام المعلن إليه المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة[1] عن الدرجتين .

---

[1] أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة السابعة عشر

صحيفة التماس إعادة النظر

أنه فى يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بناء على طلب السيد / .... و مهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... و محله المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت إلى محل إقامة :

السيد / .... و مهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطبا ....

وأعلنته بالآتى

أقام المعلن إليه الاستئناف رقم .... لسنة .... ق أمام محكمة استئناف .... الدائرة .... عن الحكم رقم .... لسنة .... مدنى كلى .... ضد الطالب ابتغاء الحكم بـ ....

و بجلسة ../../.... أصدرت محكمة الاستئناف الحكم التالى :

وإذ صدر هذا الحكم بأكثر مما طلبه الملتمس ضده فان الملتمس يطعن فيه بالتماس إعادة النظر للأسباب الآتية :

أسباب الالتماس

السبب الأول : مخالفة القانون :

المقرر قانوناً أن المحكمة تلتزم فى قضائها بطلبات الخصوم ، فليس لها أن تقضى للخصوم بأكثر مما تقضى له بشىء لم يطلبه ، فان كان هذا التجاوز عن إدراك منها وضمنت مدونات حكمها ما يدل على ذلك، كان حكمها

خاضـــعا للطعـــن فيه بطريق النقض ، أما إن تم ذلك عن سهو غير معتمد، سرت أحكام الفقرة الخامسة من المادة ٢٤١ من قانون المرافعات الذى يجرى بأنه للخصوم أن يلتمسوا إعادة النظر فى الأحكام الصادرة بصفة انتهائية إذا قضى الحكم بشيء لم يطلبه الخصوم أو بأكثر مما طلبوه .

لما كان ذلك ، وكان الثابت من طلبات الملتمس ضده الختامية التى تضمنتها مذكـــرته المقدمـــة بجلسة ../../.... أنه قصر طلباته على .... ولم يضـــمنها طلـــبا بـ...............، وكانت العبرة فى طلبات الخصوم فى الدعـــوى هـــى بما طلبوه على نحو صريح جازم و تتقيد المحكمة بطلباتهم الختامـــية بحيث إذا اغفل المدعى فى مذكراته الختامية التى حدد فيها طلباته تحديدا جامعا بعض الطلبات التى كان قد أوردها فى صحيفة افتتاح الدعوى فـــان فصـــل المحكمـــة فـــى هذه الطلبات الأخيرة يكون قضاء بما لم يطلبه الخصوم ، مما مفاده أن يكون حكمها خاضعا للطعن بالتماس إعادة النظر لما شابه من عيب مخالفة القانون .

وللأسباب الأخرى التى سوف يبديها الملتمس بالمرافعة .

بنـــــاء عليه

أنـــا المحضر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنـــته بصـــورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف .... الدائرة .... بمقرها الكائن بشارع .... وذلك بجلستها المنعقدة علنا فـــى يـــوم .... الموافق ../../.... الساعة........ لسماع الحكم بقبول الالتماس شكلا وفى الموضوع بتعديل الحكم الملتمس فيه بحذف عبارة ، من المنطوق مع إلزام المعلن إليه المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .

ولأجل العلم ،،،

الصيغة الثامنة عشر

صحيفة التماس إعادة النظر لغش من صدر له الحكم

أنه فى يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بناء على طلب السيد / .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... ومحله المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

أنا ../../.... محضر محكمة ../../....قد انتقلت إلى محل إقامة :

السيد/ .... ومهنته ../../.... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطبا ....

وأعلنته بالآتى

بموجب عقد مؤرخ ../../.... باع الطالب للمعلن إليه العقار رقم .... الكائن بشارع .... والبالغ مساحته .... مترا مربعا وذلك لقاء ثمن قدرة .... جنيه دفع المعلن إليه منه مبلغ .... جنيه عند إبرام العقد والتزم بدفع الباقى عند تحرير العقد النهائى ، ثم أقام الدعوى رقم .... لسنه .... مدنى كلى .... بطلب صحة ونفاذ العقد مع التسليم و بعد قيد هذه الدعوى وإعلان صحيفتها للطالب اتخذ إجراءات تسجيل هذه الصحيفة وتم هذا التسجيل برقم ../../.... لسنه .... مدنى كلى .... بطلب صحة ونفاذ العقد مع التسليم وبعد قيد هذه الدعوى وإعلان صحيفتها للطالب اتخذ إجراءات تسجيل هذه الصحيفة وتم هذا التسجيل برقم .... لسنه .... شهر عقارى .... وتمسك الطالب بعدم قبول الدعوى استنادا إلى عدم الوفاء بكامل الثمن، وإذ لم يقدم المعلن إليه الدليل على هذا الوفاء، فقد قضت المحكمة بجلسة ../../.... بعدم قبول الدعوى . إلا أن

المعلــن إليه استأنف هذا القضاء بالاستئناف رقم .... لسنه .... ق ، طالبا الحكم بقبوله شكلاً وفى الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف وبصحة ونفاذ عقــد البــيع سالف البيان، واستند فى ذلك إلى وفائه بباقى الثمن عن طريق إيــداع هذا الباقى مباشرة خزينة المحكمة على ذمة الطالب إيداعا مشروطا بصدور حكم فى الاستئناف المشار إليه بصحة ونفاذ العقد .

وبعد أن ناقشت محكمة الاستئناف هذا الإيداع الذى لم يسبقه عرض خلصت إلــى صحته لأحقية المعلن إليه فى إيداع باقى الثمن إيداعا مشروطا بصدور حكــم نهائى بصحة ونفاذ العقد، وأن من شأن هذا الإيداع براءة ذمة المعلن إليه من التزامه بالوفاء بباقى الثمن، مما تصبح معه دعواه بصحة ونفاذ العقد مستوفية لشروطها القانونية مما يتعين له القضاء له بطلباته .

وبجلسة ../../.... أصدرت محكمة الاستئناف الحكم التالى :

حكمــت المحكمــة بقــبول الاســتئناف شكلاً وفى الموضوع بإلغاء الحكم المســتأنف وبصحة ونفاذ عقد البيع المؤرخ ../../.... وقد بادر المعلن إليه بالتأشــير بهــذا الحكم على هامش تسجيل صحيفة الدعوى مما مؤداه انتقال الملكية إليه قانونا .

وإذ صدر هذا الحكم بناء على غش وقع من المعلن إليه، فان الطالب يلتمس إعادة النظر فيه للأسباب الآتية :

أسباب الالتماس

السبب الأول : وقوع غش فى أدلة الدعوى أثر فى الحكم :

تــنص الفقرة الأولى من المادة ٢٤١ من قانون المرافعات على أن للخصوم أن يلتمســوا إعــادة الــنظر فى الأحكام الصادرة بصفة انتهائية إذا وقع من الخصــم غش كان من شأنه التأثير فى الحكم مما مفاده أن الغش الذى ينبنى علــيه التماس إعادة النظر بالمعنى الذى تقصده الفقرة سالفة البيان، هو الذى

يقع ممن حكم لصالحه فى الدعوى بناء عليه ولم يتح للمحكمة أن تتحرى عند أخذهـا بــه بسبب عدم قيام المحكوم عليه بدحضه وتنويرها فى حقيقة شأنه لجهله به وخفاء أمره عليه بحيث يتعذر عليه كشفه .

لما كان ذلك، و كان المعلن إليه قد وقع منه غش ضلل به المحكمة وكان هو سندها فيما قضت به، إذ أودع باقى الثمن خزينة المحكمة وتقديم هذا الإيداع ولما كان هذا الإيداع مشروطا بالا يتم الصرف للطالب إلا بعد صدور الحكم فــى الاستئناف مما أدى بالطالب إلى عدم التقدم للصرف إلا بعد تحقق هذا الشــرط، وهــو ما حال بينه وبين الوقوف على الغش أثناء نظر الاستئناف وحتى صدور الحكم فيه، فظل أمره خافيا عليه لجهله به ولو يتبين هذا الغش إلا بعــد صــدور الحكم عندما تقدم لقلم الكتاب لصرف المبلغ المودع باسمه فعلــم أن المعلــن إلــيه قد رجع عن عرضه واسترد من خزينة المحكمة ما أودعــه وذلــك قبل صدور الحكم الملتمس فيه وهو ما يتوافر به الغش الذى عنــته الفقــرة الأولى من المادة ٢٤١ من قانون المرافعات ولولاه ما صدر الحكــم علــى نحو ما تقدم، وقد كان خافيا على الطالب الذى ما كان بوسعه تبينه وإلا فضح أمره .

السبب الثانى : الغش فى أخبار الطالب بالرجوع عن العرض :

تنص المادة ٤٩٢ من قانون المرافعات على أنه يجوز للمدين أن يرجع عن عرض لم يقبله دائنه وأن يسترد من خزانة المحكمة ما أودعه متى أثبت أنه أخبر دائنه على يد محضر برجوعه عن العرض وكان قد مضى على إخباره بذلك ثلاثة أيام وقد تبين للطالب أن المعلن إليه قد ارتكب غشا فى ورقة هذا الأخــبار إذ وجهها إليه متضمنة رقم عقار ليس هو رقم عقار الطالب الذى يصــح إعلانه به مما حال دون علم الطالب بهذا الرجوع وتمكن المعلن إليه بموجب هذا الغش من إثبات إخباره بالرجوع .

وللأسباب الأخرى التى سوف يبديها الطالب أثناء المرافعة .

بنـــــاء عليه

أنـــا المحضـــر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنـــته بصـــورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف .... الدائـــرة .... بمقرها الكائن بشارع .... وذلك بجلستها المنعقدة علنا فـــى يـــوم .... الموافق ../../.... الساعة .... لسماع الحكم بقبول الالـــتماس شـــكلا وفـــى الموضـــوع بإلغاء الحكم الملتمس فيه الصادر فى الاســـتئناف رقم .... لسنه .... ق وبتأييد الحكم المستأنف مع إلزام المعلن إليه[١] – الملتمس ضده – المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة[٢].

مع حفظ كافة الحقوق ،

ولأجل العلم ،،

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " التعليق على قوانين المرافعات والإثبات والتحكيم " ص ٤٥ وما بعدها .

[2] أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٤٥ وما بعدها .

الصيغة التاسعة عشر

طلب إيداع صحيفة طعن بالنقض

السيد / أمين عام محكمة النقض

مقدمه الأستاذ .... المحامى[1] المقبول أمام محكمة النقض الكائن مكتبه .... أرفق بهذا الطلب صحيفة طعن بطريق النقض عن موكلى السيد/ .... فى الحكم الصادر من محكمة الاستئناف .... بتاريخ ../../.... فى الاستئناف رقم .... لسنة .... ق المرفوع من السيد/ ../../.... ضـــد السيد/ .... عن حكم محكمة .... الابتدائية رقم .... لسنة .... مدنى كلى المحكوم فيه بتاريخ ../../.... و به طلب وقف التنفيذ.

و مستعد لدفع الرسم و الكفالة .

تحريرا فى ../../....

رئيس القلم .... وكيل الطاعن ....

---

[1] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد " قانون المحاماة والتشريعات المكملة له " ص ٤٥ وما بعدها .

الصيغة العشرون

مذكرة بالرد على صحيفة طعن بالنقض

محكمة النقض
الدائرة المدنية والتجارية
مذكرة

بدفاع السيد / ....

مطعون

ضده

ضــــد

السيد/ ....

طاعن

فى الطعن رقم .... لسنة ....ق .

الوقائع

....
....

أسباب النقض والرد عليها

السبب الأول والرد عليه :

....

السبب الثانى والرد[1] عليه :

....

بنـــاء عليـــه

يلـتمس المطعـون ضده رفض الطعن و إلزام الطاعن المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .

وكيل المطعون ضده ....

---

[1] أنظـر د . عـبد الفتاح مراد " شرح جرائم قانون العمل والتأمين الاجتماعى والمحال التجارية والصناعية " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الحادية والعشرون

نموذج إعلان صحيفة طعن بالنقض

انه فى يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بناء على طلب قلم كتاب محكمة النقض[1] بالقاهرة .

أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت إلى محل إقامة المطعون ضده:

السيد / .... ومهنته ...... المقيم برقم ...... شارع .... قسم ....

محافظة .... مخاطبا ....

وأعلنــته بصورة من صحيفة الطعن بالنقض رقم .... لسنة .... ق

المرفوعة من السيد/ .... ومهنته ...... المقيم برقم ...... شارع ......

قســم .... محافظــة .... ومحلــه المختار مكتب الأستاذ ....

المحامى الكائن ....

ولأجل العلم ،،،

---

[1] أنظــر د. عــبد الفتاح مراد " الجديد فى أحكام محكمة النقض المصرية " ص ٤٣ وما بعدها .

الصيغة الثانية والعشرون

وجه حافظة المستندات المودعة مع صحيفة الطعن

حافظـــة

بالمستندات المقدمة لمحكمة النقض

من الأستاذ .... المحامى بالنقض بصفته وكيلاً عن السيد/ ....

طاعن

ضـد

السيد/ ....

مطعون ضده

فى الطعن بالنقض[1] رقم .... لسنه .... ق .

رقم	عدد	تاريخ المستند	موضوع المستند
١-			
٢-			
٣-			

فقط .... مستندا لا غير .

وكيل الطاعن

---

(١) أنظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات " ص ٩٠ وما بعدها .

الصيغة الثالثة والعشرون

دعوى إلزام وكيل تقديم حساب وكالة ودفع زيادة التصفية

أنه في يوم .... الموافق ../../.... الساعة ....

بـــناء على طلب السيد/ .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قســـم .... محافظـــة .... ومحلـــه المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

أنا .... محضر محكمه .... قد انتقلت إلى محل إقامة :

الســـيد / .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطبا ....

وأعلنته بالآتى

بموجـــب عقد مؤرخ فى........ مبرم فيما بين الطالب والمعلن إليه تضمن تعيين الأخير وكيلا عن الأول فى ....وتنفيذا لذلك باشر كافة التصرفات الـــتى إجازتها له تلك الوكالة ، فأبرم عقودا مختلفة أوفى بالتزامات الطالب الناشئة عنها واستوفى حقوقه المترتبة عليها .

وإذ انتهـــت أعمال الوكالة بتاريخ ../../....بسبب .... فقد سعى الطالب إلـــى تصفية الحساب مع المعلن إليه وفقا للمستندات المتعلقة بهذه الإعمال ، إلا أن الأخير امتنع عن ذلك.

ولمـــا كانت المادة ٧٠٥من القانون المدنى تنص على أنه "ومفاد ذلك التزام الوكـــيل بـــتقديم حساب للموكل عند انقضاء الوكالة ، ولا يجبر الموكل على قبول الحساب إلا إذا كان مؤيدا بالمستندات التى يلتزم الوكيل بتقديمها تأييدا لما أنفقه وما استوفاه من أموال لإمكان عمل التصفية اللازمة للوصول إلى

قـيمة الأموال التى يلتزم بها الوكيل فانشغلت بها ذمته والمبالغ التى صرفها فى شئونه فبرئت منها ذمة الوكيل .

وبموجـب إقرار موقع عليه من المعلن إليه بتاريخ ../../.... تضمن تسلمه .... مـن الطالب تنفيذا لعقد الوكالة المشار إليه ، ومن ثم تكون ذمته قد انشـغلت بتلك الأموال ولا تبرأ إلا بتصفية الحساب المتعلق بها بحيث تظل هذه الذمة مشغولة بكل ما لم يشمله الحساب ويقدم الدليل عليه ويكون للطالب الرجوع به على المعلن إليه بدعوى مستقلة ، وفقا لما هو مقرر قانونا من أن الوكيل يلتزم بتقديم حساب عن إدارة عمله وحساب المبالغ التى قبضها على ذمة موكله كما يلتزم بأن يرد ما فى يده من مال للموكل وهو رصيد الحساب ونتيجـته طـوال فترة الوكالة أى الإيراد الصافى المستحق للموكل فى فترة إدارة الوكيل .

بناء عليه

أنـا المحضـر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنـته بصـورة مـن هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة .... الدائرة .... بمقـرها الكائن بشارع .... وذلك بجلستها المنعقدة علنا فى يوم .... الموافـق ../../.... السـاعة .... ليسمع الحكم بإلزامه بتقديم كشف حساب مفصل مؤيدا بالمستندات عن أعمال الوكالة التى باشرها باسم الطالب فى الفترة من ../../.... وحتى انقضائها فى ../../.... ، وفى حالة تقديم هذا الكشف يندب خبير لفحصه وتصفيته ، وبعد تصفية الحساب يقضى للطالـب بإلـزام المعلـن إلـيه بأن يدفع له المبلغ الذى يظهر له فى ذمته والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة وشمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة .

مع حفظ كافة الحقوق ،

ولأجل العلم ،،

الصيغة الرابعة والعشرون

دعوى رجوع المتبوع على تابعه

انه فى يوم........ الموافق ../../....الساعة ....

بـــناء على طلب السيد/ .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قســـم .... محافظـــة .... ومحلــــه المختار مكتب الأستاذ .... المحامى الكائن ....

أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت إلى محل إقامة :

الســـيد / .... ومهنته .... المقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... مخاطبا ....

وأعلنتهما بالآتى

بـــتاريخ ../../.... تســـبب المعلـــن إليه الثانى فى إصابة السيد / .... وتحـــرر عن ذلك محضر رقم .... لسنة .... جنح .... وأمرت النـــيابة العامة بتقديمه لمحكمة الجنح فقضت بجلسة ../../.... بإدانته وعند صـــيرورة الحكـــم نهائيا أقام المضرور الدعوى رقم .... لسنة .... مدنى كلى .... ضد الطالب باعتباره متبوعاً بالنسبة للمعلن إليه الذى كان يعمـــل لديه سائقاً على السيارة رقم .... والتى كان يقودها أثناء ارتكاب الحادث ولما كانت علاقة التبعية ثابتة فيما بين الطالب والمعلن إليه وقد ثبت خطـــأ الأخـــير بموجب الحكم الجنائى سالف الذكر وقد أدى هذا الخطأ إلى الضرر الذى لحق بالمضرور فقد قضت محكمة .... فى الدعوى المشار إلـــيها بجلســـة ../../.... بإلزام الطالب بأن يدفع للمضرور السيد/ .... مبلغ .... جنيها على سبيل التعويض وإذ أصبح هذا الحكم نهائيا فقد قام

الطالب بوصفه مسئولا عن الحقوق المدنية ومتبوعا بالنسبة للمعلن إليه بدفع هذا التعويض وفقا لأوراق التنفيذ القضائية المقدمة بحافظة مستنداته .

وإذ تـنص المـادة ١٧٥ من القانون المدنى على أن للمسئول عن عمل حق الـرجوع علـيه فـى الحدود التى يكون فيها هذا الغير مسئولاً عن تعويض الضـرر . وكـان المقـرر قانونـاً أن للمتبوع عند وفائه بالتعويض للدائن المضرور أن يرجع على التابع بدعوى الحلول بالمنصوص عليها فى المادة ٧٩٩ مـن القـانون المدنى والتى ليست إلا تطبيقا للقاعدة العامة فى الحلول المنصـوص علـيها فى المادة ٣٢٦ من القانون المذكور و التى تقضى بأن الموفى يحل محل الدائن الذى استوفى حقه إذا كان الموفى ملزما بوفاء الدين عن المدين باعتبار أن مسئولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة هى مسـئولية تبعـية مقررة بحكم القانون لمصلحة المضرور وتقوم على فكرة الضـمان القانونى فيعتبر المتبوع فى حكم الكفيل المتضامن كفالة مصدرها القـانون و ليس العقد و من ثم فإذا أوفى المتبوع التعويض كان له أن يرجع بـه كلـه على تابعه محدث الضرر كما يرجع الكفيل المتضامن على المدين الـذى كفله لأنه المسئول عنه وليس مسئولا معه وهذه القاعدة هى التى قننها المشـرع فـى المادة ١٧٥ من القانون المدنى التى تقضى بأن للمسئول عن عمـل الغير حق الرجوع عليه فى الحدود التى يكون فيها هذا الغير مسئولا عن تعويض الضرر .

بناء عليه

أنـا المحضر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنـته بصـورة من هذا و كلفته بالحضور أمام محكمة .... الدائرة .... بمقـرها الكائن بشارع .... وذلك بجلستها المنعقدة علنا فى يوم .... الموافـق ../../.... الساعة........ لسماع الحكم بإلزامه بأن يدفع

للطالــب المبلغ الذى وفاه عنه و قدره .... جنيها والفوائد القانونية بواقع .... % من يوم الوفاء بتاريخ ../../.... وحتى السداد ، مع المصاريف و مقابل أتعاب المحاماة وشمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة[١] .

مع حفظ كافة الحقوق .

ولأجل العلم ،،

---

(١) أنظــر د . عــبد الفــتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونــية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عــام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية " كتاب عمل .

الصيغة الخامسة والعشرون

إقرار بقبض الوكيل أجره

أقــر أنــا .... بأنــنى قبضت اليوم من السيد / .... مبلغاً و قدره .... فقــط ....جنــيه قيمة الأجر المستحق لى فى ذمته مقابل قيامى بالأعمـــال التى تضمنها عقد العمل المحرر بتاريخ ../../.... عن الفترة من .../.../..... إلى .../.../... ويعتبر هذا الإقرار مخالصة بهذا الأجر[1] ، مع اســتمرار الــتزامى بالقيام بهذه الأعمال على خير وجه ووفقا لما هو مقرر قانوناً وعرفاً فى هذا الصدد وطبقاً للعقد سالف الذكر.

و هذا إقرار منى بذلك ،

تحريرا فى ../../....

المقر بما فيه

---

[1] أنظــر د. عــبد الفــتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصرى والمقــارن – التعلــيق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مائة عام " الجزء الثالث ص ٦٥ وما بعدها .

الصيغة السادسة والعشرون

إقرار من الموكل بتخالصه مع وكيله

أقـــر أنا .... بأننى قد قمت بفحص كشوف الحساب[١] المفصلة المقدمة لى من السيد/........ متضمنة مفردات الإيرادات والمصروفات طوال فترة الوكالة ، وتبين لى مطابقتها للواقع الثابت بالمستندات المرفقة بالكشوف سالفة الذكـــر ولا توجـــد ثمة ملاحظات تتعلق بها ، وأن المبلغ المستحق فى ذمة السيد/........ لى بسبب أعمال الوكالة قدره .... فقط .... جنيه بعد تصفية الحساب وقد قام بدفعه لى كاملاً وقت تحرير هذا الإقرار ، وبذلك فقد تم التخالص عن تلك الأعمال حتى اليوم ، و تعتبر هذه مخالصة بما تقدم .

و هذا إقرار منى بذلك ،

تحريرا فى ../../....

المقـــــر

---

(١) أنظـــر د. عبد الفتاح مراد " دعاوى الحساب من الناحيتين القانونية والفنية " ص ٣٢ وما بعدها .

الصيغة السابعة والعشرون

إقرار باسترداد الوكيل ما أنفقه وفوائده

أقــر أنــا .... بأنــنى قبضــت مــبلغ .... فقط .... جنيه من السـيد/........ قـيمة مـا أنفقته على .... أثناء تنفيذى[1] لعقد الوكالة الصـادر مـنه لـى بتاريخ ../../.... والموثق بمكتب .... تحت رقم .... وهذه مخالصة بذلك حتى تاريخ تحرير هذا الإقرار .

وهذا إقرار منى بذلك ،

تحريرا فى ../../....

المقـــر

[1] أنظــر د. عــبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنــة بيــن الدســاتير العربــية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٦٥ وما بعدها .

الصيغة الثامنة والعشرون

صيغة عقد عمل بحرى

انه فى يوم .... الموافق ../../....

أبرم هذا العقد بمدينة .... بين كل من:

١) السيد / .... الجنسية ...... مقيم برقم .... شارع ..... قسم ......

محافظـــة .... بطاقـــة عائلية رقم .... سجل مدنى .... بصفته ربانا للسفينة ....

طرف أول

٢) السيد / .... الجنسية .... البالغ من العمر .... سنة مقيم برقم ....

شـــارع .... قسم .... محافظة .... بطاقة ع/ش رقم .... سجل مدنى ....

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما لإبرام هذا العقد.و قد اتفقا على ما يلى :

البند الأول

يلـــتزم الطرف الثانى بان يعمل تحت إدارة وأشراف ربان السفينة .... الـــتى تحمـــل علـــم جمهورية مصر العربية و المخصصة لأعمال التجارة البحرية و تزيد حمولتها عن خمسمائة طن .

البند الثانى

يقر الطرف الثانى باعتباره ملاحا منذ توقيعه على هذا العقد بخضوعه لكافة أحكام القانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن تنظيم شئون أفراد أطقم السفينة التجارية المصرية .

البند الثالث

يقر الطرف الثانى بسبق حصوله على جواز بحرى نافذ المفعول و انه لم يفتقد ايا من الشروط الواجب توافرها لاستمرار العمل به فإذا تبين ما يخالف ذلك كان للطرف الأول إنهاء العقد بدون تنبيه أو تعويض .

البند الرابع

علـــى الطرف الثانى القيام بكافة الأعمال التى يكلفه بها ربان السفينة و تبعا لتوجيهاته وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد وأن يأتمر بأوامـــره الخاصة بتنفيذ العمل المنوط به و أن يحرص على أدوات السفينة وأجهزتها وآلاتها سواء كانت موضوعه تحت تصرفه أو تصرف آخرين وأن يحـــافظ عليها بحرص وغناية الشخص المعتاد وأن يتخذ ما يلزم لحفظها و سلامتها وأن يحتفظ بأسرار العمل و أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته و إلا يســـتخدم أدوات العمل فى غير الأغراض المخصصة لها أو نقلها خارج الســـفينة و عليه تنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة خاصة بتنظيف مكانه وملحقاته فى غير ساعات العمل وبالأدوات التى يقدمها له الربان .

البند الخامس

لا يجوز للربان أن يكلف الطرف الثانى بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضـــرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القـــوة القاهـــرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، و له أن يكلفه بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف اختلافا جوهريا فى سبيل تنظيم العمل بالسفينة بشروط عدم المساس بحقوقه المادية .

البند السادس

مـــدة العقـــد ســـتة أشهر تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهى فى ../../.... قابلة للـــتجديد لمدة أو لمدد أخرى . ومع ذلك يجوز للربان استبقاء الطرف الثانى

فى العمل حتى تبلغ السفينة الميناء الذى سافر منه الأخير عند بدء تنفيذ العقد مع التزام الطرف الأول بالأجر عن مدة الاستبقاء .

البند السابع

تحـــدد اجر الطرف الثانى بمبلغ ....شهريا على أن يتم الوفاء به بعملة الميـــناء الذى يستحق الأجر أثناء رسو السفينة به ، أو أثناء إبحارها خارج المياه الإقليمية بشرط قبول الطرف الثانى هذه العملة كتابة .

البند الثامن

يستحق الطرف الثانى أجره إذا حضر إلى السفينة فى الوقت المحدد للعمل و كـــان مستعدا لمباشرته و حالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول أو لربان السفينة ، فان كانت لأسباب قهرية خارجة عن إرادتهما استحق الطرف الثانى نصف أجره .

البند التاسع

اختيارى إذا كان العقد غير محدد المدة أو يتجدد تلقائيا :

يســـتحق الطـــرف الثانى علاوة دورية سنوية لا تقل عن ....% من الأجـــر الـــذى تحتســـب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أدنى جنـــيهان و بحـــد أقصى سبعة جنيهات و ذلك لمدة عشرين عاما من تاريخ استحقاق أول علاوة .

البند العاشر

يجب على الطرف الثانى عند قبض أجره التوقيع بما يفيد ذلك فى السجل المعد لهذا الغرض على ان يشتمل على بيانات بمفردات الأجر .

البند الحادى عشر

يلـــتزم الطــرف الأول بالوفاء بالأجر لمن يعينه له الطرف الثانى كتابة عن الأشـــهر المشار إليها بالطلب و فى اليوم المحدد لدفع الأجر على أن يتم ذلك بمقر الطرف الأول أو بمقر وكيله البحرى .

البند الثانى عشر

للطــرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثانى خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

البند الثالث عشر

يتحمل الطرف الأول نفقة غذاء الطرف الثانى و نومه دون أن يلتزم بأداء بدل نقدى عن ذلك وتنفذ هذه الالتزامات وفقا للقرارات المنظمة لها .

البند الرابع عشر

للطرف الأول إنهاء العقد فى جميع الأحوال دون سبق إعلان إذا غرقت السفينة أو صودرت أو فقدت .

البند الخامس عشر

للطرف الأول ولربان السفينة فصل الطرف الثانى بدون إعلان أو مكافأة أو تعويض إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكـــب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة أو كان من شأنه تعريض السفينة للخطر أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة السفينة أو إذا تغيب بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكـــثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وخمسة أيام فى الحالة الثانية أو إذا لم يقم بتأدية الالتزامات الجوهرية أو إذا أفشـــى أسرار العمل أو إذا حكم عليه نهائيا فى جناية أو جنحة ماسة بالشـــرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة سكر

بيـن أو مـتأثرا بمـا تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر بالواقعة ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول أو الربان أو إذا وقع مـنه اعـتداء جسيم على ضباط أو مهندسى أو أطباء السفينة أثناء العمل أو بسببه .

البند السادس عشر

إذا نسـب للطرف الثانى ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامـة ، أو جـنحة علـى ظهـر السـفينة أو بمقر الطرف الأول المخصص لإدارتها ، جاز للأخير وقفه احتياطيا عن العمل على أن يعرض أمـره علـى اللجنة الثلاثية المنصوص عليها فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

البند السابع عشر

إذا تسـبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهدته التزم بقيمتها ، و للأخير اقتطاع هذه القيمة بعـد التحقـيق وأخطار الطرف الثانى بما أسفر عنه على إلا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند الثامن عشر

يعتـبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه إذا انقطع الطرف الثانى عن العمل اكثر مـن عشرة أيام متصلة أو عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة بشرط إنذاره بعد انقطاعه خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية دون أن يخل ذلك برجوع الطرف الأول بالتعويض[1] بمقابل مهلة الإعلان .

---

[1] أنظـر د. عـبد الفـتاح مـراد " شـرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٧٦ وما بعدها .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجانا فى نهاية عقده و بناء على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله الخدمة على السفينة وتاريخ خروجه منها ونـــوع العمل الذى كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا أن وجدت ، كما يلتزم بـــرد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها . وللأخير أثناء سريان العقد إن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند العشرون

يلتزم الطرف الأول بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، و يمسك ملف تودع به المستندات المقررة .

البند الحادى والعشرون

تختص محاكم شئون العمال الجزئية ودوائر العمال بالمحكمة الابتدائية الكائن بدائـــرتها المركـــز الرئيسى للطرف الأول بنظر كافة المنازعات التى تنشب فـــيما يتعلق بهذا العقد ، ويعتبر المركز سالف الذكر وعنوان الطرف الثانى المبين به موطنا مختارا لكل منهما فى هذا الصدد .

البند الثانى والعشرون

حـــرر هذا العقد من أربع نسخ تسلم إحداها للربان و الثانية للطرف الثانى و الثالـــثة تـــودع إدارة التفتيش البحرى والأخيرة ترسل مع استمارة رقم (١) تأمينات للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية[1] .

الطرف الأول **الطرف الثانى**

---

(1) أنظـــر د . عـــبد الفـــتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

الصيغة التاسعة والعشرون

صيغة عقد عمل جماعى طبقاً للمواد ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٦٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

أنه فى يوم .... الموافق ../../.... أبرم هذا العقد بمدينة ...... بين كل من :

١) النقابة العامة لصناع الأثاث ويمثلها رئيس مجلس إدارتها السيد/........ ومقرها .... و المشهرة تحت رقم ....

٢) شـــركة .... المختصة بصناعة الأثاث ويمثلها رئيس مجلس إدارتها السيد .... ومركزها الرئيسى كائن .... ومشهرة تحت رقم ....

يقر المتعاقدان بأهليتهما للتعاقد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

تحقــق للطرفيــن أن عدد العمال المنضمين للنقابة العامة لصناع الأثاث من العاملين لدى الطرف الثانى يجاوز خمسين فى المائة من مجموع العاملين ، ولذلك فتسرى أحكام هذا العقد على كافة العاملين المنضمين لهذه النقابة وغير المنضمين إليها .

البند الثانى

يــتعهد الطرف الثانى بقصر مدة الاختبار على شهرين فقط مما يترتب عليه تثبيت العمال المعينين تحت الاختبار الذين انقضت هذه المدة على تعيينهم ولم يسبق خلالها توقيع أى من الجزاءات عليهم ، أما من لم يكملها فيجوز إنهاء عقده بمجرد إتمام مدة الأشهر الثلاثة المقررة قانونا متى ثبت عدم صلاحيته

للعمـــل دون أن يكون للطرف الأول الاعتراض على ذلك باعتبار هذا الحق يخص الطرف الثانى وحده و لا يلزم الأخير بتسبيب قراره .

البند الثالث

يقسم العمال إلى ثلاثة فئات وفقا للكشف المقدم من الطرف الأول إلى الطرف الـــثانى مراعيا فى إعداده مؤهل كل عامل ومدة عمله وخبرته ، ويكون أجر العـــامل مـــن الفئة الأولى .... جنيها شهريا والفئة الثانية ....جنيها شـــهريا والفـــئة الثالـــثة .... جنيها شهريا ، ويتم الوفاء بالأجر بالعملة المـــتداولة قانونا وفى أحد أيام العمل و بمقره ، ويعتبر الكشف سالف البيان جزءا لا يتجزأ من هذا العقد .

البند الرابع

يستحق العامل اجره كاملا إذا حضر إلى مقر العمل فى الوقت المحدد للعمل وكـــان مستعدا لمباشرته وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الثانى . فـــان كانـــت الأسباب قهرية خارجة عن إرادة الأخير استحق العامل نصف أجرة .

البند الخامس

علـــى الطرف الثانى منح كل عامل علاوة دورية سنوية لا تقل عن .... % من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى و بحد أقصـــى ســـبعة جنـــيهات وذلك لمدة عشرين عاما من تاريخ استحقاق أول علاوة.

البند السادس

لا يجوز للطرف الثانى نقل أى من عمال الشهرية إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة .

البند السابع

يلـــتزم العـــامل عند قبض أجره بالتوقيع بما يفيد ذلك فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر ، ولا تبرأ ذمة الطرف الثانى من هذا الأجر إلا بهذا التوقيع .

البند الثامن

للطـــرف الـــثانى اســـترداد[1] الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال العامل خلالها لحساب صاحب عمل أخر .

البند التاسع

لا يجوز للطرف الثانى أن يكلف العامل بغير العمل المتفق عليه إلا إذا دعت الضـــرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القـــوة القاهـــرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلفه بعمل غير المـــتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا فى سبيل تنظيم المنشأة مع عدم المساس بحقوقه المادية .

البند العاشر

يجب على العامل أن يؤدى العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف الطرف الثانى وطـــبقا لما هو محدد بأنظمة العمل وعقود الجماعية وأن يبذل فى تأديته من العـــناية مـــا يبذله الشخص المعتاد وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وإن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه أو تصرف آخرين وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يـــتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها ، و أن يحتفظ بأسرار العمل وأن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وإلا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا

---

[1] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٧٦ وما بعدها .

بـــأذن الطـــرف الثانى وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة .

البند الحادى عشر

للطـــرف الـــثانى فصـــل العامل بدون إنذار أو مكافأة أو تعويض إذا انتحل شخصـــية غـــير صالحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشـــأت عـــنه خســـارة مادية جسيمة أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لســـلامة العمل و المنشأة رغم إنذاره كتابة أو إذا تغيب بدون سبب مشروع اكـــثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالـــية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وخمسة أيام فى الحالـــة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجوهرية أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة أو إذا حكم عليه نهائيا فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بمـــا تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعـــدى بقـــية صورة على الطرف الثانى أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

البند الثانى عشر

إذا تســـبب العـــامل فـــى فقد أو أتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها الطرف الثانى أو كانت فى عهدته التزم بقيمتها و للأخير اقتطاع هذه القـــيمة بعـــد التحقيق و أخطار العامل بما أسفر عنه على إلا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند الثالث عشر

يلتزم الطرف الثانى بالاشتراك عن جميع العمال لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية و أن مسك ملفا لكل عامل .

البند الرابع عشر

مــدة هذا العقد .... سنوات تبدأ من تاريخ قيده بمكتب القوى العاملة و تنهى فى ../../.... قابلة للتجديد لمدة أو لمدد مماثلة ما لم يبلغ أحد الطرفين الطــرف الأخــر والجهــة الإدارية المختصة بوزارة العمل قبل نهاية المدة الأصلية أو المحددة بشهر على الأقل برغبته فى الإنهاء .

البند الخامس عشر

يتعهد الطرف الأول بالحصول على قرار من مجلس إدارة النقابة فى أسبوع من تاريخ التوقيع على هذا العقد متضمنا موافقة المجلس عليه بأغلبية لا تقل عن ثلثى أعضائه .

كما يتعهد الطرف الأول بقيد العقد بعد ذلك بالجهة الإدارية المختصة بوزارة العمل وذلك لنفاذ أحكامه .

البند السادس عشر

تســرى أحكــام هذا العقد على العمال المنضمين للنقابة التى يمثلها الطرف الأول طــوال مدتــه ولو انسحبوا من عضويتها قبل انتهاء هذه المدة ، كما يسرى على من عداهم على نحو ما تقدم .

البند السابع عشر

لكل من الطرفين أن يطلب الحكم بإنهاء العقد إذا طرأت على ظروف العمل تغيــيرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذه سنة على الأقل .

البند الثامن عشر

تخــتص محكمة شئون العمال الجزئية أو دوائر العمال بالمحكمة الابتدائية[1] الواقــع مركز العمل بدائرتها بكافة المنازعات الفردية التى قد تنشأ عن تنفيذ هــذا العقد سواء رفعت من أحد الطرفين أو من أحد العمال ، وللعامل الحق فى التدخل فى الدعوى التى ترفع من الطرف الأول متعلقة بحقوقه .

وتخــتص هيئة التحكيم المنصوص عليها فى الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بنظر المنازعات الجماعية التى ترفع من أحد طرفى العقد على الأخر [2].

البند التاسع عشر

حرر هذا العقد من نسختين ، لكل طرف نسخة .

الطرف الأول	الطرف الثانى

---

[1] أنظــر د. عــبد الفــتاح مراد " شرح قوانين الأمن الصناعى والتعبئة العامة والطوارئ وجرائم الحريق والتخريب والأسلحة والمتفجرات " ص ١٧ وما بعدها.

[2] أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الثلاثون

عقد عمل فردى تحت الاختبار

أنه فى يوم .... الموافق ../../....

ابرم هذا العقد بمدينة .... بين كل من :

١) السيد / .... الجنسية .... مقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظـــة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى ....

وعنوان محل العمل .... **طرف أول**

٢) السيد / .... الجنسية .... مقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى ....

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد[1] والاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يــتعهد الطــرف الثانى الحاصل على مؤهل .... بالعمل لدى الطرف الأول وتحــت إدارتـــه و إشـــرافه على ألا تتجاوز ساعات عمله ٤٨ ساعة أسبوعيا ويضاعف الأجر عن الساعات الإضافية بحد أقصى ....% من جملة الأجر شهريا .

البند الثانى

يقر الطرف الثانى بحصوله على شهادة قيد صادرة من مكتب القوى العاملة وقد تقدم بها للطرف الأول ليتولى الأخير ردها إلى هذا المكتب كما يقر بان مهنته هى ....

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح العقود التجارية " ص ٧٦ وما بعدها .

البند الثالث

تم تعيين الطرف الثانى لدى الطرف الأول للقيام بأعمال .... اعتبارا من اليوم على أن يكون تحت الاختبار لمدة ثلاثة اشهر ، فان ثبت عدم صلاحيته خلالهـا انقضت علاقة العمل و انفسخ العقد دون حاجة إلى إنذار مسبق ، و لـيس للطرف الثانى فى هذه الحالة الاعتراض على قرار الطرف الأول أو طلب إجراء اختبار جديد .

البند الرابع

اختيارى فى حالة العقد المحدد المدة ، فان نص عليه تعين إحلاله محل البند السابق :

مـدة هذا العقد ستة اشهر تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهى فى ../../.... بدون حاجـة إلى إنذار ، على انه إذا استمر الطرف الثانى فى مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد ممتدا لمدة غير محدودة .

البند الخامس

تحدد اجر الطرف الثانى بمبلغ ....شهرياً على أن يتم الوفاء به بالعملة المتداولة قانونا وفى أحد أيام العمل وبمكانه .

البند السادس

يسـتحق الطـرف الـثانى اجره إذا حضر إلى مقر العمل فى الوقت المحدد للعمـل وكـان مستعد لمباشرته وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول ، فـان كانت الأسباب قهرية خارجة عن إرادة الأخير استحق الطرف الثانى نصف اجره .

البند السابع

يستحق الطرف الثانى علاوة دورية سنوية لا تقل عن ....% من الأجر الـذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أدنى جنيهان و

بحـــد أقصى سبعة جنيهات وذلك لمدة عشرين عاما من تاريخ استحقاق أول علاوة .

و للطـــرف الأول حـــرمانه منها فى حالة توقيع أحد الجزاءات المنصوص علـــيها بلائحـــة الجزاءات والتى من شأنها الحرمان من العلاوة أو من جزء منها .

البند الثامن

يجـــب علـــى الطرف الثانى عند قبض اجره التوقيع بما يفيد ذلك فى السجل المعـــد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر ، و لا تبرأ ذمة الطرف الأول من هذا الأجر إلا بهذا التوقيع .

البند التاسع

لا يجوز للطرف الأول نقل الطرف الثانى من الأجر الشهرى إلى فئة عمال المـــياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة إلا إذا وافـــق علـــى ذلـــك كتابة محتفظاً بجميع الحقوق التى اكتسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى .

البند العاشر

يكـــون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثانى خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

البند الحادى عشر

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثانى بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعـــت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، و له أن يكلفه بعمل غير المـــتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا فى سبيل تنظيم المنشأة بشرط عدم المساس بحقوقه المادية .

البند الثانى عشر

يجـب علـى الطـرف الثانى أن يؤدى العمل بنفسه تبعا لتوجيه و إشراف الطرف الأول وطبقا لما هو محدد بأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل فـى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد ، وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفـيذ العمـل المتفق عليه وأن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضـوعة تحـت تصرفه أو تصرف الآخرين وأن يحافظ عليها بحرص وعـناية الشخص المعتاد وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها ، وأن يحتفظ بأسـرار العمل وأن يعمل باستمرار على تنمية مهارته و ألا يستخدم أدوات العمـل خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة .

البند الثالث عشر

للطـرف الأول فصـل الطـرف الثانى بدون إنذار إذا انتحل شخصية غير صـحيحة أو قـدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشـأة رغـم إنـذاره كتابة ، أو إذا تغيب بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما منقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجوهرية أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشـأة أو إذا حكم عليه نهائياً فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامـة أو إذا وجـد أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بأيـة صـورة على الطرف الأول أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

البند الرابع عشر

إذا نسب للطرف الثانى ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل جاز للطرف الأول وقفه احتياطياً عن العمل.

البند الخامس عشر

إذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهدته التزم بقيمتها وللأخير اقتطاع هذه القيمة على ألا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند السادس عشر

لا ينتهى العقد بوفاة الطرف الأول أو بالتنازل عن المنشأة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات .

على انه فى حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائى المرخص به ، ينتهى العقد دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانونا سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتبا عليه .

البند السابع عشر

ينتهى العقد بوفاة الطرف الثانى أو بتقديم استقالته .

البند الثامن عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجانا فى نهاية عقده و بناء على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله فى الخدمة و تاريخ خروجه منها و نوع العمل الذى كان يؤديه و قيمة الأجور والمزايا أن وجدت ، كما يلتزم برد

كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها . وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية[١] .

البند التاسع عشر

يلـتزم الطـرف الأول بالاشـتراك عن الطرف الثانى لدى هيئة التأمينات الاجتماعية أن يمسك ملفا تودع به المستندات المقررة .

البند العشرون

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات [٢].

الطرف الأول   الطرف الثانى

---

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح العقود التجارية " ص ٧٦ وما بعدها .

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الحادية والثلاثون

عقد عمل لإدارة متجر أو مصنع

انه فى يوم .... الموافق ../../....

أبرم هذا العقد بمدينة .... بين كل من :

١) السيد / .... الجنسية .... مقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظـــة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى .... وعنوان محل العمل ....

طرف الأول

٢) السيد / .... الجنسية .... مقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى ....

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد والاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يــتعهد الطــرف الثانى الحاصل على مؤهل .... بالعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته و إشرافه ، و يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية ٤٨ ساعة على أن يضاعف الأجر عن الساعات الإضافية بحد أقصى ٢٥ % من الأجر الشهرى .

البند الثانى

يقــر الطــرف الثانى أن مهنته .... مما لا تتطلب شهادة قيد من مكتب القوى العاملة ، وقد قبل التعيين لدى الطرف الأول للقيام بكافة الأعمال التى يتطلــبها مــتجره الكائــن .... والمعد لتجارة .... والمقيد بالسجل التجارى رقم ....

البند الثالث

يقر الطرف الثانى بان له خبرة كاملة فى الأنشطة المماثلة للعمل المحدد بهذا العقد استمرت لمدة .... حسبما هو واضح من شهادات الخبرة المقدمة منه ضمن مسوغات تعيينه ، و يتعهد ببذل قصارى جهده منفردا لتحقيق أرباح صافية لا تقل عن عشرين فى المائة سنوياً .

البند الرابع

للطرف الثانى كامل السلطة فى تعيين العاملين على ألا يكون أحدهم من أقربائه حتى الدرجة الرابعة إلا بموافقة الطرف الأول وإلا كان متجاوزا لحدود وكالته مما يصبح معه الطرف الأول غير مسئول عن هذا التعاقد ، وعليه مداومة المتابعة لجميع أفرع المنشأة والوقوف على الأسباب التى أدت إلى انخفاض المبيعات بأى منها والعمل على تفاديها فوراً مع مجازاة المتسبب . وعليه معاينة البضاعة الواردة للمنشاة من الموردين معاينة دقيقة فاحصة ورفض استلام أى مما يجد عيباً فيه ورده للمورد مشفوعاً بملاحظاته التى أدت لرفض الاستلام ، وعليه فى حالة استلام البضاعة الإشراف على العمال منعا من الإضرار بها ، فان كانت سوف تودع بالمخازن تعين مراعاة الأصول المخزنية ، ويجب مراقبة العاملين فى معاملتهم للعملاء حفاظا على سمعة المحل و مجازاة كل من يسئ هذه المعاملة باعتبار هذا الالتزام من الالتزامات الجوهرية[1] .

---

[1] أنظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٦ وما بعدها .

البند الخامس

يجـب على الطرف الثانى الالتزام بالتنظيم الموضوع للمنشأة و عدم إدخال أى تعديـل عليه إلا بموافقة الطرف الأول ، وعليه إمساك دفاتر منظمة وفقا لأصـول الـتجارة المـتعارف عليها وإلا يرجأ القيد بها لأى من الأسباب ، وعلـيه إعـداد ملـف لأوامـر التسليم وآخر لأوامر التوريد على أن تكون المستندات المودعة بكل منها مطابقة تماما للقيد بالسجل المعد لذلك ويتم القيد فـور التسـليم أو التوريد ، وعليه الوفاء بالتزامات المنشأة واستيفاء حقوقها والتوقيع باسمها .

البند السادس

على الطرف الثانى إجراء تفتيش دورى على كافة سجلات وملفات وأوراق المنشـأة للـتحقق مـن انتظام العمل بها وموافقته لواقع الحال ، مع مجازاة المقصر فوراً .

البند السابع

يترتـب على التوقيع على هذا العقد اعتبار الطرف الثانى مديرا مسئولاً عن المنشـأة ملـتزما بكل ما يترتب على هذه الصفة من آثار قانونية أمام كافة الجهات الحكومية كالتأمينات والعمل والضرائب و غيرها .

البند الثامن

علـى الطـرف الثانى غلق المنشأة بمعرفته بعد مواعيد العمل فى الساعة ....مساء بمفاتيحها و تسليم المنشأة للخفير المعين ، ثم إعادة الفتح صباح أيـام العمـل فـى الساعة .... ولا يجوز له بأى حال من الأحوال فتح المنشـأة بعـد مواعيد العمل أو فى أيام الإجازات إلا فى حالات الضرورة القصـوى أو بحضـور الطـرف الأول مـع إبلاغ الأخير فى الحال بحالة الضرورة التى تطلبت ذلك .

البند التاسع

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثانى بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعـت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، و له أن يكلفه بعمل غير المـتفق علـيه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا فى سبيل تنظيم العمل بشـرط عـدم المساس بحقوقه المادية ولا يخل ذلك بحقه فى نقله لفرع من فروع المنشأة[١] .

البند العاشر

يجب على الطرف الثانى أن يؤدى العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف الطرف الأول و طـبقا لمـا هو محدد بأنظمة إدارة الأعمال دون حاجة للنص عليه متوخـيا فـى ذلك مصلحة العمل باذلا عناية الشخص الحريص وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل وأن يحرص على البضائع وأدوات العمل و أن يـتخذ مـا يلزم لحفظها وسلامتها ، وأن يحتفظ بأسرار العمل وألا يستخدم الأدوات خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة .

البند الحادى عشر

للطـرف الأول فصـل الطـرف الثانى بدون إنذار إذا انتحل شخصية غير صـحيحة أو قـدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشـأة رغـم إنـذاره كتابة ، أو إذا تغيب بدون سبب مشروع اكثر من

---

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٦ وما بعدها .

عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وخمسة أيام فى الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجوهرية أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشاة أو إذا حكم عليه نهائيا فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامـــة أو إذا وجـــد أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول .

البند الثانى عشر

إذا نســـب للطرف الثانى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل مكان العمل جاز للطرف الأول وقفه احتياطيا عن العمل .

البند الثالث عشر

إذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات يملكها الطـــرف الأول أو كانـــت فى عهدته ، التزم بقيمتها ، وللأخير اقتطاع هذه القيمة على ألا يزيد ما يقتطع شهرياً على اجر خمسة أيام .

البند الرابع عشر

مدة هذا العقد ستة اشهر تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهى فى ../../.... بدون حاجـــة إلى إنذار ، على انه إذا استمر الطرف الثانى فى مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة .

البند الخامس عشر

تحـــدد اجـــر الطرف الثانى بمبلغ .... شهريا ، على أن يتم الوفاء به بالعملة المتداولة قانونا وفى أحد أيام العمل وبمكانه .

البند السادس عشر

يستحق الطرف الثانى اجره إذا حضر إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرته و حالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول ، فـان كانـت الأسباب قهرية خارجة عن إرادة الأخير استحق الطرف الثانى نصف اجره .

البند السابع عشر

يستحق الطرف الثانى علاوة دورية سنوية لا تقل عن........ % من الأجر الـذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أدنى جنيهان و بحد أقصى سبعة جنيهات و ذلك لمدة عشرين عاما من تاريخ استحقاق أول علاوة .

البند الثامن عشر

يلـتزم الطرف الثانى بما يلتزم به باقى العاملين من التوقيع عند قبض اجره بمـا يفـيد ذلـك فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجانا فى نهاية عقده و بناء على طلـبه ، شهادة يبين بها تاريخ دخوله فى الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمـل الذى كان يؤديه و قيمة الأجور والمزايا كما يلتزم برد كافة الأوراق والشـهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها ، وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند العشرون

يلـتزم الطـرف الـثانى بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى هيئة التأمينات الاجتماعية وأن يمسك ملفا تودع به المستندات المقررة .

البند الحادى والعشرون

تخـــتص محـــاكم شئون العمال الجزئية أو دوائر العمال بالمحكمة الابتدائية الكائـــن مقـــر العمل بدائرتها[١] بمدينة .... بنظر كافة المنازعات التى تتشب فيما يتعلق بهذا العقد ، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين به موطنا مختارا له فى هذا الصدد[٢] .

البند الثانى والعشرون

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات .

الطرف الأول   الطرف الثانى

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفتاح مراد " موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات " ص ٧٦ وما بعدها .

[١] أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائـــية الخاصـــة والقـــيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها – ثلاثة مجلدات " الجزء الثانى ص ٩٩ وما بعدها .

الصيغة الثانية والثلاثون

عقد عمل لإدارة مخبز

أنه فى يوم .... الموافق ../../....

أبرم هذا العقد بمدينة .... بين كل من :

١) السيد / .... الجنسية .... مقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظـــة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى ....

وعنوان محل العمل ....

طرف أول

٢) الســـيد/....... الجنسية .... مقيم برقم .... شارع .... قسم ....

محافظة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى ....

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يـــتعهد الطـــرف الثانى بالعمل لدى الطرف الأول فى إدارة المخبز .... الكائن .... و يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية .... ساعة علـــى أن يضاف له أجراً إضافياً عما يتجاوز ذلك بنسبة .... من اجره الشهرى .

يقـــر الطـــرف الثانى أن مهنته .... مما لا تتطلب شهادة قيد من مكتب القـــوى العاملـــة ، وقبل التعيين لدى الطرف الأول للقيام بكافة الأعمال التى تتطلبها إدارة مخبزه سالف البيان .

البند الثالث

يـــنفذ هذا العقد اعتبارا من اليوم التالى لصدور الترخيص الذى يخوله الحق فـــى الإدارة مـــن مديرية التموين و التجارة الداخلية الكائن بدائرتها المخبز المشار إليه .

البند الرابع

يلـــتزم الطرف الأول بتسليم المخبز للطرف الثانى لإدارته ، على أن يلتزم الأخـــير بكل ما تفرضه التشريعات التموينية ويكون وحده المسئول عن أية جريمة تقع بالمخالفة لها باعتباره مستقلا استقلالا تاما فى أعمال الإدارة عن الطرف الأول .

البند الخامس

للطـــرف الـــثانى وحده كامل السلطة فى تعيين العاملين بالمخبز ومجازاتهم وفصـــلهم إذا أخلـــوا بالـــتزاماتهم الجوهـــرية من حيث إعداد أوانى العجن والـــرغف والـــوزن والتســـوية والـــتهوية حتى يكون الإنتاج مطابقا لجميع المواصفات التى تتطلبها التشريعات التموينية .

البند السادس

على الطرف الثانى مراعاة المواعيد المحددة للبدء فى التشغيل و اتخاذ كل ما يلزم لإتمام الرغيف قبل ذلك بالوقت المناسب مراعياً السخونة اللازمة لبيت الـــنار قـــبل بدء الخبز ليصبح الخبز وفقا للمقرر ، وإعداد مكان توضع به الأرغفة المخالفة للمواصفات لعدم عرضها للبيع للجمهور .

البند السابع

فـــى حالـــة الإخـــلال بأى من الالتزامات السابقة يكون للطرف الأول فصل الطرف الثانى بدون إنذار ولا يخل بهذا الحق معاقبة الأخير جنائيا أو تحرير جنحة تموينية قبله .

البند الثامن

لا يجوز للطرف الثانى على وجه الإطلاق أن يعهد إلى غيره بإدارة المخبز أو يتنازل عنها أو يتغيب عنه أثناء التشغيل .

البند التاسع

ينتهى هذا العقد بوفاة الطرف الثانى أو بفقد أهليته .

البند العاشر

يلتزم الطرف الأول بالوفاء بالأجر لمن يعينه له الطرف الثانى كتابة عن الأشهر المشار إليها بالطلب وفى اليوم المحدد لدفع الأجر على أن يتم ذلك بمقر الطرف الأول أو بمقر وكيله البحرى .

البند الحادى عشر

للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثانى خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

البند الثانى عشر

يتحمل الطرف الأول نفقة غذاء الطرف الثانى و نومه دون أن يلتزم بأداء بدل نقدى عن ذلك ، وتنفذ هذه الالتزامات وفقا للقرارات المنظمة لها .

البند الثالث عشر

للطرف الأول إنهاء العقد فى جميع الأحوال دون سبق إعلان إذا غرق المخبز أو صودر أو فقد .

البند الرابع عشر

للطرف الأول فصل الطرف الثانى بدون إعلان أو مكافأة أو تعويض إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة أو كان من شأنه تعريض المخبز للخطر أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة المخبز أو إذا تغيب

بـــدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو اكـــثر مـــن عشـــرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وخمسة أيام فى الحالة الثانية أو إذا لم يقم بتأدية الالتزامات الجوهرية أو إذا أفشـــى أسرار العمل أو إذا حكم عليه نهائيا فى جناية أو جنحة ماسة بالشـــرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة سكر بيـــن أو مـــتأثرا بمـــا تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر بالواقعة ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول أثناء العمل أو بسببه.

البند الخامس عشر

إذا نســـب للطرف الثانى ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامـــة ، أو جـــنحة فـــى عملـــه أو بمقر الطرف الأول المخصص لإدارتـــه، جـــاز للأخير وقفه احتياطيا عن العمل على أن يعرض أمره على اللجنة الثلاثية المنصوص عليها فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

البند السادس عشر

إذا تســـبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهدته التزم بقيمتها ، وللأخير اقتطاع هذه القيمة بعـــد التحقـــيق وإخطار الطرف الثانى بما أسفر عنه على ألا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند السابع عشر

يعتـــبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه إذا انقطع الطرف الثانى عن العمل أكثر مـــن عشرة أيام متصلة أو عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة بشرط إنذاره بعد انقطاعه خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية دون أن يخل ذلك برجوع الطرف الأول بالتعويض بمقابل مهلة الإعلان .

البند الثامن عشر

يلــتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجانا فى نهاية عقده وبناء على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله الخدمة بالمخبز وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا أن وجدت ، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشــهادات الخاصــة بالطــرف الثانى فور طلبها . وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، ويمسك ملف تودع به المستندات المقررة .

البند العشرون

تخــتص محــاكم شئون العمال الجزئية[١] ودوائر العمال بالمحكمة الابتدائية الكائــن بدائرتها المركز الرئيسى للطرف الأول بنظر كافة المنازعات التى تنشــب فيما يتعلق بهذا العقد ، ويعتبر المركز سالف الذكر وعنوان الطرف الثانى المبين به موطنا مختارا لكل منهما فى هذا الصدد .

البند الحادى والعشرون

حــرر هــذا العقد من أربع نسخ تسلم إحداها للطرف الأول والثانية للطرف الــثانى والثالثة تودع مديرية التموين والتجارة والأخيرة ترسل مع استمارة رقم (١) تأمينات للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية [٢].

الطرف الأول **الطرف الثانى**

---

[١] أنظــر د. عــبد الفــتاح مــراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

[١] أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الثالثة والثلاثون

عقد عمل لخفارة متجر

انه فى يوم .... الموافق ../../....

أبرم هذا العقد بمدينة ....بين كل من :

١) السـيد/........ الجنسـية .... مقيم برقم ......: شارع .... قسم .... محافظـة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى .... وعنوان محل العمل ....

طرف أول

٢) السيد/ .... الجنسية .... مقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى ....

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يـتعهد الطـرف الثانى بالعمل لدى الطرف الأول فى خفارة محله التجارى الكائـن .... يومـيا اعتباراً من إغلاق المحل فى الساعة .... مساء وحـتى الساعة .... صباحا و فى أيام الإجازات ، على أن يستحق أجرا إضـافيا عن ساعات العمل التى تجاوز .... ساعة أسبوعيا يقدر بنسبة .... من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى .

البند الثانى

يقر الطرف الثانى أن شهادة القيد الخاصة به والمستخرجة من مكتب القوى العاملة بوزارة العمل والمقدمة منه للطرف الأول صحيحة وعلى مسئوليته .

البند الثالث

يلـــتزم الطــرف الثانى باستلام المتجر مساء كل يوم فور غلقه فى الساعة .... بعد التأكد من سلامة أبوابه وأقفاله وذلك من المدير المسئول عنه أو مـــن الطــرف الأول . وعليه التواجد المستمر والمرور على فترات متقاربة للـــتحقق مـــن سلامة المنافذ ، وأن يكون يقظا طوال الليل و ألا يختلط بأحد أثناء خفارته ، وعليه مقاومة كل من يحاول الاعتداء على المتجر والاستعانة بالشرطة على ألا يبرح مقر عمله للإبلاغ أو التحقيق إلا بعد حضور الطرف الأول أو للمدير المسئول .

البند الرابع

على الطرف الثانى استعمال السلاح المرخص له به بغرض الحراسة فى هذا الغـــرض فقـــط ، وأن تقتصر حيازته له بمقر العمل وفى الساعات المحددة للخفارة ، وأن يودعه بالمكان المعد له بهذا المقر وفى حيازة الطرف الأول .

البند الخامس

ينتهى هذا العقد بوفاة الطرف الثانى أو بفقد أهليته .

البند السادس

للطـــرف الأول فصـــل الطـــرف الثانى بدون إنذار إذا انتحل شخصية غير صـــحيحة أو قـــدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل و المنشـــأة رغـــم إنـــذاره كتابة ، أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما منقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وخمسة أيام فى الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجوهرية أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة

أو إذا حكم عليه نهائيا فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما
تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول .

البند السابع

إذا نسـب للطرف الثانى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل مكان العمل جاز للطرف الأول وقفه احتياطيا عن العمل .

البند الثامن

إذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات يملكها الطـرف الأول أو كانـت فى عهدته ، التزم بقيمتها ، وللأخير اقتطاع هذه القيمة على ألا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند التاسع

مـدة هذا العقد .... أشهر تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهى فى ../../.... بدون حاجة إلى إنذار ، على أنه إذا استمر الطرف الثانى فى مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة .

البند العاشر

تحـدد أجـر الطرف الثانى بمبلغ .... شهريا ، على أن يتم الوفاء به بالعملة المتداولة قانونا وفى أحد أيام العمل وبمكانه .

البند الحادى عشر

يسـتحق الطـرف الـثانى أجره إذا حضر إلى مقر العمل فى الوقت المحدد للعمـل وكـان مستعدا لمباشرته وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف

الأول ، فإن كانت الأسباب قهرية[1] خارجة عن إرادة الأخير استحق الطرف الثانى نصف أجره .

البند الثانى عشر

يســتحق الطرف الثانى علاوة دورية سنوية لا تقل عن .... من الأجر الــذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أدنى .... وبحــد أقصـــى .... وذلــك لمدة عشرين عاما من تاريخ استحقاق أول علاوة.

البند الثالث عشر

يلــتزم الطرف الثانى بما يلتزم به باقى العاملين من التوقيع عند قبض أجرة بمـــا يفــيد ذلــك فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر .

البند الرابع عشر

يلــتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجانا فى نهاية عقده وبناء على طلــبه ، شهادة يبين بها تاريخ دخوله فى الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمـــل الذى كان يؤديه و قيمة الأجور والمزايا كما يلتزم برد كافة الأوراق والشـــهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها ، وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند الخامس عشر

يلــتزم الطــرف الــثانى بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى هيئة التأمينات الاجتماعية وان يمسك ملفا تودع به المستندات المقررة .

---

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٦٥ وما بعدها .

البند السادس عشر

تخــتص محــاكم شئون العمال الجزئية أو دوائر العمال بالمحكمة الابتدائية الكائــن مقــر العمل بدائرتها بمدينة .... بنظر كافة المنازعات[١] التى تنشب فيما يتعلق بهذا العقد ، و يعتبر عنوان كل من طرفيه المبين به موطنا مختارا له فى هذا الصدد .

البند السابع عشر

حــرر هــذا العقــد مــن ثلاثة نسخ[٢] ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات.

الطرف الأول   الطرف الثانى

---

[١] أنظــر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

[١] أنظــر د. عــبد الفــتاح مراد " شرح قوانين الأمن الصناعى والتعبئة العامة والطــوارئ وجــرائم الحــريق والتخريب والأسلحة والمتفجرات " ص ١٠٥ وما بعدها .

الصيغة الرابعة والثلاثون

عقد عمل للتدريس بمدرسة خاصة

انه فى يوم .... الموافق ../../....

أبرم هذا العقد بمدينة .... بين كل من :

١) السيد / .... الجنسية .... مقيم برقم .... شارع .... قسم .... محافظة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى .... وعنوان محل العمل ....

طرف أول

٢) السيد / ...... الجنسية ..... مقيم برقم ..... شارع .... قسم ...... محافظة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى ....

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يتعهد الطرف الثانى الحاصل على مؤهل .... بالعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه كمدرس للمواد .... بمدرسته .... الكائنة .... والخاضعة لإشراف مديرية التربية والتعليم بمدينة ....

البند الثانى

يقر الطرف الثانى بأن خبرته السابقة فى تدريس المواد المشار إليها بالبند السابق تبلغ مدتها .... وفقا لشهادة الخبرة المقدمة منه ضمن مسوغات تعينه .

البند الثالث

مدة هذا العقد سنة دراسية تبدأ فى ../../.... وتنتهى فى ../../.... على أن يكون
التعييـــن تحت الاختبار فى الشهر الأول فان تبين للطرف الأول خلاله عدم صلاحية
الطرف الثانى كان له إنهاء العقد بدون حاجة إلى تنبيه .

البند الرابع

فى حالة استمرار العقد إلى ما بعد المدة المحددة لانتهائه ، يعتبر مجددا سنة دراسية فسنه أخرى باعتباره مبرما لإتمام منهج دراسى معين .

البند الخامس

يجـــب على الطرف الثانى أن يؤدى التدريس بنفسه وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد وأن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمـــل المتفق عليه وأن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله وأن يحتفظ بكافة الأسرار التى يكون قد ألم بها أثناء عمله حتى بعد انقضاء العقد .

البند السادس

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثانى بعمل غير متصل بالتدريس ولو كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا .

البند السابع

يلتزم الطرف الثانى بتدريس .... حصة أسبوعيا مدة كل منها ....
لا يجـــوز أن تجاوز حصص الأسبوع ٤٨ ساعة موزعة على أيام الأسبوع وفقـــا للجدول الذى تضعه إدارة المدرسة وعلى الطرف الثانى تسليم صورة منه قبل بدء الدراسة بأسبوعين على الأقل لإتمام التحضير .

البند الثامن

علـــى الطرف الثانى أن يتفرغ تفرغا تاما لأعمال التدريس المبينة بهذا العقد لتحقيق أفضل النتائج المرجوة ، وغير مصرح له بإعطاء دروس خصوصية ، وفـــى حالـــة إخلاله بهذا الالتزام يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون حاجـــة إلـــى تنبيه أو إنذار أو أى إجراء أخر مع التزامه بدفع مبلغ .... فقط .... جنيها للطرف الأول كتعويض متفق عليه .

البند التاسع

على الطرف الثانى تنفيذ الكتب الدورية التى سلمت له من الطرف الأول بكل ما تتضمنه من أعمال توجيهية .

البند العاشر

إذا تطلب العمل مجاوزة الوقت المحدد له أسبوعيا ، تعين على الطرف الثانى الالـــتزام بذلـــك مقـــابل الـــتزام الطـــرف الأول بمنحه أجراً إضافيا بواقع ....% من اجره الذى يحتسب وفقا له اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، بحيث لا يتجاوز الوقت الإضافى أربع ساعات أسبوعيا .

البند الحادى عشر

للطـــرف الأول فصـــل الطـــرف الثانى بدون تنبيه إذا انتحل شخصية غير صـــحيحة أو قـــدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة أو إذا تغيب بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما مـــتقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية ، أو إذا لـــم يقم بتأدية التزاماته الجوهرية أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمدرسة أو بمـــا يمس أولياء أمور التلاميذ أو إذا حكم عليه نهائيا فى جناية أو جنحة ماســـة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة

سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر بالواقعة ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول أو الناظر المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أى من المدرسين .

البند الثانى عشر

إذا نسب للطرف الثانى ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل المدرسة جاز للطرف الأول وقفه احتياطيا عن العمل ، فان استمر الوقف حتى نهاية السنة الدراسية أعتبر العقد منتهيا .

البند الثالث عشر

إذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهدته ، التزم بقيمتها ، و للأخير تقسيط هذه القيمة على عدد الأشهر الباقية من العام الدراسى .

البند الرابع عشر

يكون المقابل المستحق للطرف الثانى عن أعمال التدريس خلال الوقت الأصلى هو .... فقط .... جنيها شهريا على أن يتم الوفاء بالعملة المتداولة قانونا وفى أحد أيام العمل و بمقره .

البند الخامس عشر

يستحق الطرف الثانى أجره إذا حضر إلى المدرسة فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرته وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول ، فان كانت الأسباب قهرية لا يد للأخير فيها ، استحق نصف أجره .

البند السادس عشر

فى حالة تجدد العقد ، يستحق الطرف الثانى علاوة دورية سنوية لا تقل عن .... من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التامين الاجتماعى بحد أدنى .... و بحد أقصى جنيهات ....

البند السابع عشر

يجب على الطرف الثانى عند قبض أجره التوقيع بما يفيد ذلك فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر ، و لا تبرأ ذمة الطرف الأول من هذا الأجر إلا بهذا التوقيع .

البند الثامن عشر

ينفسخ العقد بوفاة الطرف الثانى .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجانا فى نهاية عقده و بناء على طلبه ، شهادة يبين بها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ خروجه منه ونوع العمل الذى كان يؤديه و قيمة الأجور كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها ، وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند العشرون

يلتزم الطرف الأول بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، و أن يمسك ملفا تودع به المستندات المقررة .

البند الحادى والعشرون

تختص محاكم .... بنظر ما قد ينشب عن هذا العقد من منازعات ، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين به موطنا مختارا له فى هذا الصدد .

البند الثانى والعشرون

حرر هذا العقد من أربع نسخ ، نسختان للطرف الأول ونسخة للطرف الثانى ، والرابعة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ، ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات.

الطرف الأول	الطرف الثانى

الصيغة الخامسة والثلاثون

عقد عمل مع أجنبى

انه فى يوم .... الموافق ../../....

ابرم هذا العقد بمدينة .... بين كل من :

١) السـيد/........ الجنسـية .... مقـيم برقم .... شارع .... محافظـة .... بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى .... وعنوان محل العمل ....

طرف أول

٢) السـيد / .... الجنسية .... يحمل جواز سفر صادر من .... برقم .... ثابت به انه يقيم .... ويقيم بمصر ....

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يـتعهد الطـرف الثانى الحاصل على مؤهل .... بالعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه على إلا تتجاوز ساعات عمله ٦ ساعات يوميا مع استحقاقه إجازة أسبوعية مدتها يوم كامل ، ويضاعف الأجر عن الساعات الإضافية .

البند الثانى

يقر الطرف الأول بحصوله على ترخيص بالعمل بجمهورية مصر العربية بـرقم .... بتاريخ ../../.... وأن إقامته بها ممتدة حتى ../../.... وأن مهنته هى ....

البند الثالث

تم تعيين الطرف الثانى لدى الطرف الأول للقيام بأعمال .... اعتبارا من اليوم

بمقر العمل الكائن ....

البند الرابع

يلــتزم الطرف الأول بإعداد مكان لإقامة الطرف الثانى ووسيلة مواصلات لــنقله من هذا المكان إلى مقر العمل وتخصيص سائق له ، على أن يتحمل الأول النفقات اللازمة لذلك .

البند الخامس

مدة هذا العقد سنة واحدة تبدأ من اليوم و تنتهى فى ../../.... قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى بذات الشروط مع زيادة الأجر بنسبة ....% كل سنة يــتجدد فيها العقد ، ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الأخر قبل انتهاء المدة بشهرين بعدم رغبته فى تجديد العقد .

البند السادس

تحدد اجر الطرف الثانى بمبلغ .... شهريا على أن يتم الوفاء به بالعملة المتداولة قانونا و فى أحد أيام العمل وبمقره .

البند السابع

يســتحق الطــرف الــثانى اجره إذا حضر إلى مقر العمل فى الوقت المحدد للعمــل وكان مستعدا لمباشرته و حالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول ، فــان كانت الأسباب قهرية خارجة عن إرادة الأخير استحق الطرف الثانى نصف اجره .

البند الثامن

فى حالة تجديد العقد ، يكون للطرف الثانى الحق فى علاوة دورية سنوية لا تقـل عن ....% من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أدنى جنيهان وبحد أقصى سبعة جنيهات .

البند التاسع

يجـب علـى الطرف الثانى عند قبض اجره التوقيع بما يفيد ذلك فى السجل المعد لذلك . على أن يشتمل ذلك على بيانات بمفردات الأجر ، ولا تبرأ ذمة الطرف الأول من هذا الأجر ألا بهذا التوقيع .

البند العاشر

لا يجوز للطرف الأول نقل الطرف الثانى من الأجر الشهرى إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة .

البند الحادى عشر

يكـون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثانى خلالها لحساب صاحب عمل أخر .

البند الثانى عشر

يجب على الطرف الثانى أن يؤدى العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف الطرف الأول و طـبقا لمـا هو محدد بأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل فى تأديـته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد ، وأن يأتمر بأوامره فيما يتعلق بتنفـيذ العمـل المتفق عليه وان يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضـوعة تحـت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص الشخص المعتاد وأن يـتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها ، وأن يحتفظ بأسرار العمل وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة .

البند الثالث عشر

للطــرف الأول فصــل الطرف الثانى قبل انقضاء مدة العقد وبدون إنذار إذا انــتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عــنه خسارة مادية جسيمة على أن يقوم الطرف الأول بإبلاغ الشرطة خلال ٢٤ ســاعة من وقت علمه ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمــل و المنشــأة رغــم إنذاره كتابة متى كانت هذه التعليمات معلن عنها بالمنشــأة ، أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خــلال السـنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية ، أو إذا لم يقــم بتأدية التزاماته الجوهرية أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة أو إذا حكم علية نهائيا فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو وجد أثناء العمل فى حالة سكر بين دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

البند الرابع عشر

إذا نســب للطرف الثانى ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامــة أو أى جــنحة داخــل دائرة العمل جاز للطرف الأول وقفه احتياطيا عن العمل على أن يعرض أمره على اللجنة الثلاثية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف .

البند الخامس عشر

إذا تســبب الطــرف الــثانى فى فقد أو أتلاف أو تقدير مهمات أو آلات أو منــتجات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهدته التزم بقيمتها ، و للأخير

اقتطاع هذه القيمة بعد التحقيق وإخطار الطرف الثانى بما أسفر عنه على ألا يريد ما يقتضع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند السادس عشر

لا ينـــتهى العقـــد بوفـــاة الطرف الأول أو بالتنازل عن المنشاة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات . على انه فى حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائى المرخص[١] به ينتهى العقد دون أن يخـــل ذلـــك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانونا سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتبا عليه .

البند السابع عشر

ينـــتهى العقـــد بوفاة الطرف الثانى أو بتقديم استقالته أو بانقطاعه عن العمل أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة دون عـــذر مقبول بشرط أن يتم إنذاره بعد انقطاعه خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية على أن يعرض أمره على اللجنة الثلاثية .

البند الثامن عشر

يلـــتزم الطـــرف الأول بالاشـــتراك عن الطرف الثانى لدى هيئة التأمينات الاجتماعية وان يمسك ملفا تودع به المستندات المقررة .

البند التاسع عشر

تخـــتص محـــاكم شئون العمال الجزئية أو دوائر العمال بالمحاكم الابتدائية المصرية الكائن مركز العمل بدائرتها بنظر كافة المنازعات الناشئة عن تنفيذ

---

(١) أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد " التشـــريعات البرلمانـــية فى الدول العربية والمســـتويات الدولـــية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٧٦ وما بعدها .

هــذا العقد ، ويعتبر عنوان كل من الطرفين المبين به موطنا مختارا له فى هذا الصدد[١] .

البند العشرون

حــرر العقــد مــن ثلاثة نسخ ، لكل طرف نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات .

الطرف الأول الطرف الثانى

(١) انظــر د. عــبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالــة الجنائــية الدولــية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٩٩ وما بعدها .

الصيغة السادسة والثلاثون

عقد عمل مع التدرج

انه فى يوم .... الموافق ../../....

تم تحرير هذا العقد بين كل من :

١) السـيد / .... الجنسـية .... مقـيم برقم .... قسم ....

محافظة .... يحمل بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى ....

طرف أول

٢) السـيد / .... الجنسـية .... مقـيم برقم .... قسم ....

محافظة .... يحمل بطاقة عائلية رقم .... سجل مدنى ....

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد و اتفاقهما على ما يلى :

البند الأول

يتعهد الطرف الثانى بالالتحاق بالعمل لدى الطرف الأول بقصد تعلم صناعة ميكانيكا النسيج بمراحلها المختلفة .

البند الثانى

يلـتزم الطـرف الأول بـبذل كـل ما يلزم لتعليم الطرف الثانى الصناعة الموضـحة بالبـند السابق وفقا لأصولها الفنية وبالمستوى الذى وصل إليه العمل بمصانعه دون أن يمنع عنه شيئا من الخبرات المكتسبة .

البند الثالث

يتدرج الطرف الثانى فى إعمال صناعة ميكانيكا النسيج على مراحل ثلاث تشمل الأولى .... ويكون اجره خلالها .... والثانية .... ويكون

اجـره خلالهـا .... ومتى وصل إلى المرحلة الثالثة يعتبر قد تم تدريبه وتدرجه ويستحق أجراً قدره ....

البند الرابع

يـتم اختـبار الطرف الثانى عند تدرجه فى مراحل التدرج وفقا لاقتراحات اللجـنة الثلاثية بنظام الاختبار بصناعة ميكانيكا النسيج والمعتمدة من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

البند الخامس

مـدة هـذا العقد .... و يلتزم الطرف الأول بمجرد انقضائها و اجتياز الطرف الثانى للاختبار بنجاح بإبرام عقد عمل فردى مع الطرف الثانى للقيام بـذات الأعمال السابقة و بأجر شهرى قدره .... فان أخل الطرف الأول بذلك التزم بدفع تعويض قدره .... للطرف الثانى .

البند السادس

للطـرف الأول فسخ العقد إذا ثبت لديه عدم أهلية الطرف الثانى أو استعداده لـتعلم المهـنة بصـورة حسنة ، كما يجوز ذلك للأخير ، بشرط أن يخطر الطرف الراغب فى الفسخ أو الإنهاء الطرف الأخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

البند السابع

فى حالة اجتياز الطرف الثانى للاختبار يلتزم بالعمل لدى الطرف الأول فى الفـرع الذى تعلم أصول صناعته لمدة خمس سنوات وإلا التزم بان يدفع له مبلغ .... فقط .... تعويضا اتفاقيا .

البند الثامن

لا يجوز للطرف الثانى طلب تغيير العمل الذى تضمنه هذا العقد أو التقصير فـــى هذا العمل أو التراخى فيه وإلا كان للطرف الأول الحق فى إنهاء العقد بعد ثلاثة أيام من إعلانه وفى أية مرحلة من مراحل التدرج .

البند التاسع

يجـــب علـــى الطرف الثانى الاهتمام بإرشادات وأوامر المدرب وأن ينفذ ما يكلفـــه بـــه وفقـــا للتعليمات والأسس الصادرة له منه على أن يحرص على وســـائل الإنتاج وأدوات العمل التى يتدرب عليها وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وأن يحتفظ بأسرار العمل وأن يعمل باستمرار على تنمية قدراته و مهارته وألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بأذن الطرف الأول وعلـــيه الالـــتزام بتنفـــيذ كافـــة تعليمات السلامة و الصحة المهنية المقررة بالمنشأة.

البند العاشر

إذا تســـبب الطـــرف الـــثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منـــتجات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهدته التزم بقيمتها ، و للأخير اقتطاع هذه القيمة بعد التحقيق وإخطار الطرف الثانى بما أسفر عنه على ألا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام ، ويمتد الاقتطاع فى حالة اجتياز الأخـــير للاختـــبار و تثبيـــته فى العمل ، وإلا كان للطرف الأول الرجوع بمستحقاته وفقا للقواعد العامة .

البند الحادى عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء شهادة للطرف الثانى عند اجتيازه الاختبار تثبت فيها البيانات المقررة قانونا .

البند الثانى عشر

تخـــتص محـــاكم شئون العمال الجزئية أو دوائر العمل بالمحكمة الابتدائية الكائن مقر العمل بدائرتها بنظر ما قد ينشب من منازعات متعلقة بهذا العقد ، ويعتبر عنوان كل منهما المبين به موطنا مختارا فى هذا الصدد[١] .

البند الثالث عشر

حرر العقد من نسختين ، لكل طرف نسخة .

الطرف الأول **الطرف الثانى**

---

[١] أنظـــر د. عـــبد الفـــتاح مـــراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

الصيغة السابعة والثلاثون

عقـد عمـل

إنه فى يوم ....../ .. /٢٠٠١ ابرم هذا العقد بمدينة .... بين كل من :

١- السـيد/ .... مصرى الجنسية مقيم برقم ...... محافظة.

طرف أول

٢- السيد / .... مصرى الجنسية مقيم برقم ...... محافظة .

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد والاتفاق على ما يلى :

أولاً : يـتعهد الطـرف الـثانى الحاصل على مؤهل .... بالعمل لدى الطـرف الأول وتحت إدارته وإشرافه بواقع أيام أسبوعياً على الأقل هي أيام

علـى ألا تقـل سـاعات عملـه عن ..... ساعة أسبوعيا تبدأ من الساعة صـباحاً وتنـتهى فـي تمام الساعة .... مساءاً ويلتزم الطرف الثانى بإخطـار الطرف الأول شخصياً عند حضوره إلى مقر العمل وعند انصرافه من مقر العمل وتسجيل مواعيد حضوره وانصرافه بانتظام .

ثانياً : تـم تعييـن الطرف الثانى لدى الطرف الأول للقيام بأعمال الإعداد الفـنى لبرامج الحاسب الآلي اللازمة لعرض مؤلفات الطرف الأول المختلفة وذلـك بالطـريقة والأسـلوب والمواصفات والتحليلات العلمية التى يحددها الطرف الأول وذلك اعتبارا من اليوم .

ثالثاً : يقـر الطـرف الثانى بأهليته وخبرته العلمية كمبرمج للإعداد الفنى لـبرامج الكمبـيوتر وأن البرامج التى سوف يعدها لتعرض مؤلفات الطرف الأول هي من ابتكاره شخصياً وليست من ابتكار غيره وأنها غير مقتبسة أو منسوخة أو مقلدة أو منقولة من برامج أخرى من إعداد الغير .

رابعاً : لا يجـوز للطـرف الـثانى أن يطالب بأي حقوق مادية أو معنوية أخـرى خـلاف أجـره على .... إذ أنه قد حصل على أجره عنها بمقتضى هذا العقد كاملاً .

خامساً : يلتزم كلاً من الطرفين أن تكون مدة هذا العقد .... سنوات تبدأ مـن تاريخ إبرامه في / / ٢٠٠١ وتنتهى فى / / ٢٠٠ على انه إذا استمر الطـرف الثانى فى مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد ممتدا لمدة غير محدودة.

سادساً : يلتزم الطرف الأول بأن يعطى للطرف الثانى مبلغ .... لكل سـاعة علـى أن يتم الوفاء به بالجنيه المصرى وفى العشرة أيام الأولى من الشهر التالى لشهر العمل .

سابعاً : يلـتزم الطرف الأول بأن يدفع قيمة ساعات العمل الشهرية بحد أقصى مقداره .... جنيه مصرى ويدخر ما زاد على ذلك شهرياً لصالح الطرف الثانى حتى نهاية مدة العقد ويتم تجميعها في كشف ملحق بعقد العمل من صورتين بيد كل طرف صورة .

ثامناً : يجب على الطرف الثانى عند قبض أجره التوقيع بما يفيد ذلك على إيصال سداد قيمة الأجر .

تاسعاً : يجـب علـى الطرف الثانى أن يؤدى العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشـراف الطـرف الأول وطـبقاً لما هو محدد بأنظمة العمل التى يحددها الطـرف الأول على أن يبذل فى تأديته من العناية أقصى ما يمكن بذله وان

يأتمــر بأوامــره الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وأن يحرص على وسائل الإنـــتاج وأدوات العمــل الموضوعة تحت تصرفه أو تصرف الآخرين وأن يحــافظ علــيها بحــرص وعناية الشخص المعتاد وان يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وأن يتعامل مع زملاءه باحترام وتقدير ومحبة وتعاون .

عاشــــراً : يلـــتزم الطرف الثانى ببذل العناية الفنية اللازمة لتكويد وتشفير المادة العلمية والمحافظة على سريتها وتحصينها وحمايتها ضد استيلاء الغير عليها كما يلتزم بعدم الحصول على أى نسخ أصلية له منها وعدم التصرف فــيها للغير بأي وجه من وجوه التصرف كما يلتزم بعدم الحصول على أى نسخ منها خارج مقر العمل وأن يسلم الطرف الأول عقب الانتهاء من عمل كــل بــرنامج "التعليمات المصدرية" Source Code الخاص بكل برنامج يتم الانــتهاء منه ــ لحفظها للطبعة التالية ــ وأن يحتفظ بأسرار العمل البرمجى وألا يفشــيها إلـــى الغير وان يعمل باستمرار على تنمية مهارته ومسايرتها لأحدث الوسائل العلمية اللازمة لتطوير البرامج ومسايرتها لأحدث التطورات التكنولوجــية المــتعارف عليها فى هذا الشأن وألا يستخدم أدوات العمل أو البرامج التى ينتجها خارج مكان العمل .

حــادي عشــر : يلتزم الطرف الثانى بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بمقر العمل .

ثــانى عشــر : يلتزم الطرف الثانى بتعويض الطرف الأول إذا ارتكب خطأ نشــأت عــنه خســارة مادية جسيمة أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لســلامة مقــر العمــل أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل وإذا تسبب الطرف الثانى فى فقــد أو إتــلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات أو برامج أو مؤلفات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهدته التزم بقيمتها .

ثالث عشر : يلتزم الطرف الثانى بالعمل ـ طبقاً لتوجهات الطرف الأول ـ مـــع مبرمجى الطرف الآخرين بروح الفريق المتكامل وبأقصى ما يمكن من تعـــاون وتواصـــل وتبادل للمعلومات[١] والخبرات البرمجية لإتمام البرامج المخـــتلفة دون حجـــب أى معلومـــات وذلك وفق خطة واضحة للتعاون بين الفريق يتم إعدادها بمعرفة الطرف الأول طبقاً لمتطلبات كل برنامج .

رابع عشر : يلتزم الطرف الأول بعمل ملحق أخر لهذا العقد في حالة رغبة الطرف الثانى في التفرغ الكامل كل الوقت للعمل لدى الطرف الأول .

خامس عشر : لا يجوز للطرف الثانى أن يطالب بأى مستحقات مالية أخرى خلاف أجره المنصوص عليه في هذا العقد إذ أن الأجرة المحددة تشمل ما قد يستحقه من مكافآت أو علاوات أو بدلات أو خلافه .

سادس عشر : يلتزم الطرف الذي يخل بأى بند من بنود هذا العقد بتعويض الطرف الأخر وفى حدود ما لحق الطرف المضرور من أضرار نتيجة لهذا الإخلال .

سابع عشر : حرر هذا العقد من نسختان لكل طرف نسخة للعمل بموجبها .

تحريراً في / / ٢٠٠١

الطرف الأول	**الطرف الثانى**
الاسم :	**الاسم :**
التوقيع :	**التوقيع :**

---

[١] أنظـــر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والـــتجارية والشـــركات والكمبـــيوتر والإنترنت – ويتضمن شرح تفصيلى لجميع الصيغ المعمول بها فى القوانين المصرية والعربية " ص ٩٩ وما بعدها .

الصيغة الثامنة والثلاثون

حكم صادر من إحدى دوائر الاستئناف بشأن

منازعات العمال بإحدى الشركات الاستثمارية

باسم الشعب [١]

محكمة استئناف ....

الدائـــرة ..... عمال

فى الجلسة العلنية المنعقدة بسراي المحكمة برئاسة :-

المستشار / .... رئيساً

المستشار / .... }

المستشار /................ } أعضاء

.... أمين السر

صدر الحكم التالي :

فـى الاسـتئناف المقيد فـى الجـدول العـام تحـت رقـم .... (عمـال) و المـرفوع مـن .... المقيم ....

و محله المختار مكتب .... المحامى ....محافظة ....

ضـــد

السيد/ ....بصفته ممثلاً قانونياً لشركة .... الكائنة في .... و يتم إخطارها على العنوان ....

---

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا منذ إنشائها عام ١٩٧٩وحتى عام ٢٠٠٢ وطرق الرقابة على دستورية القوانين فى مصر والدول العربية والقانون المقارن " .

Thirty Eight Formula

An Appeal judgment issued from Worker's Circuit in respect of Workers dispute in an investment company

In the name of the people [1]

.................Court of Appeal

.... Workers Circuit

In the hearing held in public, in court palace under the presidency of:

Councilor .... Chairman

Councilor .... } ------------------- Members
Councilor ....

.. Secretary

The following judgment was issued:

In the appeal registered in the general roll under No. ../...(workers) filed by .... , residing in No. ....St., ...(.......Governorate) taking his legal domicile in the office of ....– Attorney at Law, No..., ...St, ...(.......Governorate).

Against

Mr..................in his capacity as legal representative of ....Company situated in.........., and to be notified in No.........St.,..........(..........District) ....Governorate.

---

(1) Refer to Dr. Abd El Fataah Mourad" CD Programme: Mourad's Encyclopedia of the rulings of the Supreme Constitutional Court since the establishment thereof in 1979 until 2002, the methods of control of the constitutionality of laws in Egypt and the Arab States and the Comparative law CD ROM"

المحكمـــــة

بعد الاستماع إلى الدفاع ومراجعة المستندات والمداولة

حيث أن الخصوم والوقائع والمستندات التي تشير إليها المحكمة بحكم الاستئناف رقم .... لسنة .... (عمال – محافظة ....)

قام المستأنف برفع دعواه ضد المستأنف ضده بصفته ممثلاً قانونياً لشركة .... الكائنة .... بإيداع صحيفة الدعوى بقلم الكتاب وقام بإعلان استئنافه الحكم طالباً إلزام المدعى عليه – بصفته – بسداد مبلغ ....(فقط وقدره ....) كتعويض عن الفصل التعسفي ومتابل الإجازات و إلزامه بالمصروفات وأتعاب المحاماة .

وأفاد بأنه التحق بالعمل بالشركة بتاريخ ..../ ...../ ..... براتب سنوى إجمالي قدره .... لمدة ....سنوات بما فيها الراتب الصافي والعلاوات والامتيازات.

وفي يوم.................. فوجئ بفصله من عمله فصلاً تعسفياً بدون اتخاذ أية إجراءات قانونية.

وقام برفع الدعوى رقم ....(عمال) ضد المدعى عليه – لسداد راتبه عن الفترة المبينة في العقد بالإضافة إلى تعويض مؤقت قدره ٥٠١ جنيه.

و حيث أن المحكمة الابتدائية قد أصدرت حكمها بالجلسة المنعقدة في .... بإلزام المدعى عليه بطلب المدعى وتأييد حكم الاستئناف رقم .... لسنة ...... (قضائية) بجلسة ..../ ..../ ......

The Court

After hearing the defense, reviewing the documents and deliberation.

Whereas the litigants, events and documents, the court refer them to the appealed judgment No....for the year ....(Workers – ....Governorate),

The appellant filed his case against the appellee in his capacity as the legal representative of.........Company in ...., by a pleading deposited with clerks department and legally notified appealing for a judgment binding the defendant – in his capacity – to pay an amount of L.E.........(Say.........Egyptian Pounds) as a compensation for abusive dismissal and the lieu of vacations, binding him by the expenses and advocacy fees.

He explained that he joined the work with the company on .....,......at a global annual salary of L.E.....for ....years, including the net salary, remuneration and privileges.

On ....., ... he was shocked by his dismissal from his work abusively and without taking any legal procedures.
He filed case No..../....(workers) against the defendant – to pay his salary for the period mentioned in the contract plus a temporary compensation of L.E. 501, 00.

Whereas the first instance court judgment on the hearing of....,......by binding the defendant by the plaintiff's *request and confirming this judgment in the* appeal No.... and....for the year ...(Judicial) in the hearing of.....,.......

وأضاف بأن الحكم قد صدر للطالب بالحصول على تعويض مؤقت وأنه يحق له — تبعاً لذلك _ المطالبة بالتعويض المترتب على الفصل الذي أدى إلى قيامه برفع هذه الدعوى .

وحيث أن المحكمة الابتدائية قد أصدرت حكمها في جلسة ...../ .../ .... بوقف الدعوى لحين الفصل في النقض رقم .... لسنة ....(قضائية) واحتفظت بحقها في تحديد قيمة المصروفات بناءاً على الطعن فى الاستئناف رقم .... لسنة .... قضائية المرفوع من المدعى ضدا لمدعى عليه .

و حيث أن المدعى لم يقبل الحكم فإنه قام برفع هذه الاستئناف بصحيفة دعوى تم إيداعها قلم الكتاب في ...../.../.... و تم إعلانها و لقد ارتكز دفاعه على السببين التاليين :

١- القصور فى التسبيب وفساد الاستدلال نظراً لأن الحكم نهائي .

٢- لجأ المستأنف ضده إلى النقض و طلب إعادة النظر فى الدعوى و لا يمكن ربطهما معاً .

و لقد اختتم المستأنف دعواه طالباً الحكم بما يلي :

١- قبول الاستئناف شكلاً.

٢- و في الموضوع إلغاء الحكم الابتدائي و إعادة الدعوى إلى المحكمة الابتدائية للفصل في ذات الطلبات المبينة في صحيفة الدعوى و — احتياطياً — إصدار حكم بإلغاء الحكم الصادر من المحكمة الابتدائية و إلزام المدعى عليه بسداد مبلغ ....(فقط و قدره ....) كتعويض عن الفصل التعسفي و تطبيق الشرط الجزائي و مقابل رصيد الإجازات و إلزامه بالمصروفات و أتعاب المحاماة لمرحلتي النزاع .

He added that what was decided to the applicant was a temporary compensation and he has the right,accordingly, to claim for all the compensation which follows the dismissal, the matter which led him to file this case.

Whereas the first instance court adjudicated in the hearing of ....,....... to stop the case until determining in the cassation No...... for the year ......(judicial) and retained the determination in the expenses on ground whether that there is an objection on the appeal No... / .. (Judicial) filed by the plaintiff against the defendant.

As this judgment was not acceptable by the plaintiff, he filed this appeal by a pleading deposited in (clerks department) on .....,........ and was notified legally mentioned his defense, relying in his appeal upon the following two reasons:

1) Insufficiency in grounding and corruption in reasoning as the appealed judgment is final.
2) The appellee resorted to cassation and requested to review the case, the matter that cannot be joined together.
The appellant concluded his pleading claiming for a judgment in respect of the following:
1) Accepting the appeal in form.
2) Canceling in subject the judgment of the First Instance Court and returning back the case to First Instance Court to determine the same demands mentioned in the pleading and ,alternatively,issuing a judgment to cancel the judgment of the First Instance Court and to bind the defendant to pay the appellant an amount of L.E. ......(Only ....) as a compensation for the abusive dismissal and in return of warning terms and leaves, binding him by the expenses and advocacy fees for the two stages of litigation.

وحيث انه قد تمت مداولة الاستئناف كما هو مبين بالمذكرات ففي الجلسة العلنية المنعقد بتاريخ .../ ... /..... قام وكيل المستأنف بتقديم مذكرة بتحديد الطالبات السالفة وقدم وكيل المستأنف ضده حافظة مستندات طويت عل ما يلي :

١- صورة ضوئية للقرار الإداري القدم من المستأنف برقم ....فى الحافظة المقدمة إلى المحكمة الابتدائية لجلسة يوم ../.../... الصادر بشأن تعيين المستأنف فى شركة .... الكائنة فى ... التي تثبت بأنه كان يعمل بشركة أخرى.

٢- صورة ضوئية للخطاب الصادر من الشركة الأخرى إلى بنك القاهرة لطلب توقيع المستأنف.

٣- صورة ضوئية للخطاب الصادر منا لشركة الأخرى لمصلحة الضرائب والذي تم تقديمه من جانب المستأنف.

٤- صورة ضوئية من أذن صرف الراتب المقدم من الطالب مشيراً إلى أنه صادر من شركة أخرى ، ولقد رفض وكيل المستأنف جميع الصور الضوئية المقدمة فى جلسة المحاكمة .

وحيث أن المحكمة حكمت بحجز الاستئناف للحكم فى جلسة اليوم و حيث أنه تم قبول الاستئناف شكلاً .

وحيث أنه يتبين من المستندات فى جلسة اليوم أن المستأنف ضده قام بنقض الحكم الصادر فى حكمي الاستئناف رقمي ... وهذا الاستئناف لا يحول دون تنفيذ هذا الحكم النهائي نظراً لأنه حائز لجميع الصفات القاطعة للحكم النهائي البات وهذا التأثير يرتقى إلى العرف العام نظراً لأنه قابل للتنفيذ.

Whereas deliberating the appeal as mentioned in the minutes. In the hearing of ...., ... the appellant's agent submitted a memorandum determining the previous requests and the appellee's agent submitted a docket containing the following:

1) A photostatic copy of the administrative decree submitted by the appellant under No. ....in the docket to the First Instance Court, for the hearing of ......,......, issued in respect of appointing the appellant in the ....:..... Company, in ...... proving that he was working for another company.

2) A Photostatic copy of the letter issued by the other company to Bank of ...., asking for the signature of the appellant.

3) A Photostatic copy of the letter issued by the other company to Taxes Administration and which was submitted by the appellant.

4) A photostatic copy of payment of salary order submitted by the applicant indicating that it had been issued from the other company.

The appellant's agent denied all the Photostatic copies submitted in the hearings.

Whereas the court ruled to keep the appeal for judgment in today's hearing and whereas the appeal is accepted in form.

Whereas it appears from the documents that the appellee filed a cassation to the judgment issued in the appeals Nos........ and ..../....., this appeal does not stop executing this final judgment as it possesses all the determinative effect of the adjudicated matter. This determination ascends the public institution as it is subject to execution.

وحيث أن الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية لم يلتزم بهذا الرأي وفى الجلسة المنعقدة بتاريخ ../.../....

وقبل الفصل فى الموضوع من خلال وقف الدعوى لحين الفصل فى النقض رقم .../.... قضائية ولقد قررت المحكمة إلغاءه وإعادة المتنازعين إلى المحكمة الابتدائية لنظر الدعوى.

وهذا الرأي لم يسئ إلى ما أثاره المستأنف ضده من حيث أن المستأنف كان يعمل فى شركة أخرى وأن المستأنف سبق له طلب عدم قبول الدعوى نظراً لأنه تم رفعها على نحو مخالف للقانون وأن الدفاع يتعارض مع القانون نظراً لأنه قد تبين أنه في الدعوى رقم ...... أن المستأنف قد تقدم بدفاعه ورفضته المحكمة وكذلك فعلت محكمة الاستئناف في الاستئنافين رقمي ...، ... ومن ثم يعد هذا الحكم نهائياً وقاطعاً ولا يمكن إثارته مرة أخرى .

وحيث أن المستأنف ضده ملزم بمصروفات مرحلتي النزاع بما فيها أتعاب المحاماة بصفته الخاسر لهذا الاستئناف بموجب المادتين ١٨٤/ ١ و٢٤٠ من قانون الإجراءات المدنية .

نظراً لما تقدم حكمت المحكمة بما يلي :

قبول الاستئناف شكلاً وإلغاء الحكم المستأنف موضوعاً ، وإعادة الدعوى إلى المحكمة الابتدائية لنظرها بجلسة يوم ../../... وإلزام المستأنف ضده – بصفته – بمصروفات مرحلتي النزاع بالإضافة إلى ثلاثين جنيهاً أتعاب محاماة.

ولقد صدر هذا الحكم وتمت تلاوته علنياً بسراي المحكمة بجلسة المحاكمة المنعقدة بتاريخ ..../ ..../ ....

رئيس المحكمة　　　　أمين السر　　　　المستشار

– تم تسليم هذه الصورة وقيدها برقم .... بتاريخ ....

Whereas the First Instance judgment did not commit with this point of view and in the hearing on....and before determining in the subject by stopping the case until determining in the cassation No... for the judiciary year..., the court determined to cancel it and to return back the litigants to First Instance Court to examine the case.

This point of view did not defame what had been raised by the appellee that the appellant was working in another company and that the appellant previously requested not to accept the claim as it had been illegally filed is a defense which contradicts with the law since it is proved that in the claim # ...../...., the appellant stated this defense and the court refused it and so did the court of appeal in the two appeals # ....& ...., so this judgment is considered final and can not be raised again.

Whereas the expenses of the two stages of litigation including advocacy fees, the appellee will be bounded by them in his capacity as he is the loser in this appeal in accordance with article No.184/1 and 240 of the Civil Procedures Code.

For the above reasons, the court ruled the following:

Accepting the appeal in form, canceling the appealed judgment in subject, returning the case to the First Instance Court for the hearing on...,... and binding appellee,in his capacity,by the expenses for the two stages of litigation plus L.E.... for advocacy fees.

This judgment was issued and read in public in the Court Palace in the Hearing of ...., ...,.........

Court Chairman **Secretary** **Counselor**

This copy was delivered and registered under No../... on ......

الصيغة التاسعة والثلاثون

شهادة خبرة لأحد الأطباء

محافظة ....

إدارة الشئون الصحية

شئون الأفراد / المحفوظات

الاسم الكامل : ....

الدرجة الحالية : الدرجة الثالثة في المجموعة الوظيفية تخصص طب بشرى

الوظيفة الحالية : طبيب بشرى ثالث

مجالات الخبرة

مواليد .... حاصل على درجة البكالوريوس في الطب والجراحة دور ....، تم تعيينه في وظيفة أخصائي بالدرجة الثالثة اعتباراً من ...... بعد إضافة عام الامتياز إلى مدة الخبرة ،ولقد تم إنهاء مدة خدمته بموجب القرار رقم ... اعتباراً من ..... حتى تاريخه .

التوقيعات

يعتمد ،

رئيس الإدارة

التوقيعات المبينة عاليه صحيحة وتخص الأفراد المذكور أسماؤهم و نؤكد نماذج التوقيع التي تم إبلاغها إلى مديريات الأمن وذلك تحت مسئوليتنا . البيانات المذكورة عاليه صحيحة .

الخاتم الرسمي للديوان العام لمحافظة .... ، مديرية الأمن (توقيع)

التاريخ................

السكرتير العام (توقيع)

الخاتم الرسمي لإدارة شئون الأفراد بإدارة الشئون الصحية لمحافظة ....

ملصق طوابع دمغة

مدير الأمن رئيس إدارة شئون الأفراد

التاريخ ....

Thirty Nine Formula
Certificate of Expertise

Governorate ....
Health Affairs Administration
Employees Affaires \ Files
Full Name :...
Actual degree: Third degree in the specialized functional group of Human Medicine.
Actual position: Third Human Physician.
Fields of Expertise
Born on ....,...,.... he obtained a Bachelor Degree in Medicine and Surgery in the session..................., appointed in the position of a Human Medicine Specialist of the third degree as from ...., after adding the period of internship year to the period of expertise, his duration of service has been terminated as per decision No......../.........., as from .... ,....... and up to date.
Signatures
Authorized by,
Head of the Administration
The signatures above are correct, belonging to the persons meant to be, confirming the signature patterns notified to the security administrations and under our responsibility. The information mentioned above are correct.
- Official Seal of ....Governorate,General Administration, Security Administration (sig.) , ...General Secretary (Sig.).
- Official Seal of .... Govenorate, Health Affairs Administration, Employees Affairs Administration.
- Duty stamps affixed.

Security Official (Sig.)

Head of Employees Affairs (Sig.)

Dated..........................

الصيـغة الأربعون

عقـــد عمــل

إنه في يوم ....الموافق ..../.........../.....................

تم إبرام هذا العقد فيما بين:-

١- مكتب التمثيل التجاري لشركة .... ،والكائن برقم ..... - ميدان .... - شقة .... - محافظة .... - جمهورية مصر العربية، و يمثلها في هذا العقد السيد / ....بصفته مدير للمكتب المذكور أعلاه.

(يشار له فيما بعد بلفظ "المُستخدم").

طـرف أول

٢- السيد / السيدة / الآنسة ....، بطاقة ش/ع رقم .... صادرة من مكتب سجل مدني .... بتاريخ .../.../..١٩ وعنوانه ....

(يشار له/لها فيما بعد بلفظ "المُوظف").

طـرف ثاني

بنـد تمهيدي

حيث أن المستخدم يرغب في التعاقد على استغلال خدمات المُوظف للمدة المحددة باطنه؛ وحيث أن المُوظف يرغب في تقديم خدماته للمستخدم؛ لذلك فإنه بالأخذ في الاعتبار الوعود والاتفاقيات المتبادلة بين الطرفين والمذكورة باطنه، فقد اتفق الطرفان على التالي:

البنـد الأول

البند التمهيدي السابق يعتبر جزأ لا يتجزأ من مواد هذا العقد.

Forty Formula

Employment Agreement

On this day.................... of .... 200 .

This agreement is made and entered by and between:-

1-........... Representative Office located in #.... , ...Square,apartment # ...,......Governorate – Egypt. Represented herein by Mr. ....in his capacity as Manager of the above-mentioned Representative Office.

(Hereinafter referred to as the "Employer")

First Party

1- Mr./Mrs./Ms. .... bearing Personal/Family Identity Card #...........issued from .... Civil Register on ....,....... , Residing at...................

(Hereinafter referred to as the "Employee")

Second Party

Preamble

Whereas, the Employer desires to contract the Employee's services for the period specified herein; and
Whereas, the employee desires to render his services to the Employer; Now, therefore, in consideration of the mutual promises and covenants set forth herein, the parties agree as follows:-

Article 1

The above-mentioned Preamble is deemed to be an integral part of this contract.

البند الثاني

يوافق المستخدم بموجب هذا العقد على استخدام الموظف وبالمقابل يوافق المُوظف على أن يتم استخدامه بواسطة المستخدم بناء على القواعد والشروط المبينة فيما يلي، كما يوافق الموظف على تقديم خدماته كاملة للمستخدم وذلك في وظيفة ....

يوافق الموظف بموجب هذا العقد على أن المستخدم يمكنه من وقت إلى آخر أن يطلب من الموظف أداء مهام متعلقة بمؤهله ومنصبه كما هو موضح في باطن هذا العقد حتى وإن لم تكن محددة صراحةً بها.

بالإضافة إلى ذلك، اتفق الطرفان على أن مهام الموظف ستكون تبعاً للقواعد والشروط الموضحة في البيان الإضافي (أ) الملحق بهذا العقد (وصف الوظيفة) والذي يعتبر جزء لا يتجزأ من هذا العقد.

يجب على الموظف أن يؤدي مهام وظيفته بكل إخلاص وأن يستجيب طواعيةً للتوجيهات والتعليمات الصادرة له من المستخدم. سيقوم الموظف بتكريس كافة جهوده وخبراته لمصلحة المستخدم ولا يحق للموظف أن يعمل بأي نوع من الأعمال الحرة كما لا يحق له العمل لدى آخرون، سواء كان ذلك في مقابل أجر أو بدون وسواء كان ذلك أثناء مواعيد العمل الرسمية لدى المستخدم أو في غيرها، يجب على الموظف أن يحيط كافة المعلومات التي تنمو إليه أثناء تأدية مهام وظيفته بسرية تامة.

البنــد الثالث

(١) في مقابل الأداء المرضي للخدمة التي يقدمها الموظف للمستخدم، سيقوم المستخدم بدفع راتب شهري للموظف وذلك خلال الثلاثة أيام الأولى من الشهر التالي بمقــدار .... جنيه مصري (فقط وقدره ....جنيه مصري لا غير) عن كل شهر من العمل الأساسي.

Article 2

The Employer hereby agrees to employ the Employee and in return the employee agrees to be employed by the Employer upon the terms and conditions set forth herein, and to render his/her full services to the Employer as........................ The Employee hereby agrees that from time to time the employer may require him/her to perform duties related to his/her qualifications and position as provided in this Agreement and even if they are not specifically set forth herein.

Furthermore the parties have agreed, that the duties of the Employee shall be in accordance with the terms and conditions setout in Appendix "A" attached to this agreement (Job Description), which is deemed to be an integral part of this Agreement. The Employee shall perform the duties of his/her job in all sincerity and adhere to the directions and instructions issued to him/her by the Employer.

The Employee shall devote all his/her efforts and experience for the welfare of the Employer and he/she is not entitled to be self-employed or work for anyone else, whether paid or not and either during or after working hours. The employee shall hold in strict confidence all the information, which he/she obtains during the course of performing his/her duties.

Article 3

For and in consideration of the satisfactory performance of the services, which the Employee agrees to render hereunder, the Employer shall pay the Employee a monthly gross salary within the first three days of the following month of L.E.................... (Only.................. Egyptian Pounds) for each calendar month,

والوقت الإضافي ومصاريف التنقل والمصاريف الأخرى. ويقر الموظف أن الراتب الشهري يتضمن مدفوعات عن كل يوم في الشهر بما في ذلك الإجازات الأسبوعية، دون التعدي على حق المستخدم في خصم كل المبالغ المستحقة على الراتب مثل الضرائب والتأمين الاجتماعي وكافة المستقطعات الأخرى.

(٢) لا يحق للموظف الحصول على أي مبالغ أو تعويضات أخرى إلا إذا جاء ذلك بتخويل كتابي صريح من المستخدم.

البند الرابع

من المتفق عليه بين طرفي العقد أن يتم صرف راتب شهر للموظف، وذلك في نهاية كل سنة ميلادية بصفة علاوة إضافية، وتكون هذه العلاوة مستحقة للموظف فقط بعد قضاء سنة ميلادية كاملة في خدمة المستخدم.

البند الخامس

مع مراعاة البند (١٧) من هذا العقد. فإن مدة امتداد هذا العقد هي .... تبدأ في .../.../.....٢٠ وتنتهي في .../.../..٢٠.

البند السادس

تكون الثلاثة شهور الأولى من عقد العمل هذا هي فترة عمل تحت التجربة. يجوز للمستخدم خلال فترة الثلاثة شهور هذه وفي أي وقت منها أن ينهي العقد، وعند حدوث مثل هذا الإنهاء يحق للموظف الحصول على راتبه كاملاً حتى آخر يوم عمل له، ولكن لن يحق له الحصول على أية تعويضات أخرى.

البند السابع

مواعيد العمل الرسمية هي كالتالي:-

من يوم الأحد إلى يوم الخميس. من الساعة ٩,٠٠ صباحاً وحتى الساعة ٥,٠٠ مساءاً.

يوجد استراحة للغداء مدتها ساعة واحدة بدءاً من الساعة ١,٠٠ بعد الظهر.

Overtime, transportation and other allowances are included. The Employee acknowledges that the monthly salary includes payment for each and every day of the month, including his/her weekly days of rest, without prejudice to the Employer's right to deduct all due amounts imposed by law such as taxes, social insurance and any other contributions.

In no event shall the Employee be entitled to any other compensation unless such compensation is authorized in writhing by the Employer.

Article 4

It is agreed by both parties that the Employer will pay to the Employee at the end of each calendar year a one-month salary as a bonus.

This bonus is only entitled to the Employee after spending one calendar year in the service of the Employer.

Article 5

Without prejudice to Article (17) of this Agreement, the duration of this agreement is ...., starting on ....until ...../..../20... .

Article 6

The first three calendar months of this Employment Agreement shall be a probationary period.
The Employer may terminate this Agreement at any time during this three months period.

Upon such termination, the Employee shall be entitled to his/her salary through the last day he/she worked, but shall not be entitled to any other compensation.

Article 7

The official office hours are: -

Sunday through Thursday from 9:00 a.m. to 5:00 p.m.
There is a one-hour lunch break at 1:00 p.m.

تـتوقع الشركة من الموظف أن يكون دقيقاً في مواعيد الحضور للعمل وأن يستجيب طواعيةً لمواعـيد العمـل الرسمـية، وفي حالـة ما إذا كان الموظف مريضاً ولا يستطيع الحضور للعمل أو/و سيضـطر للحضور للعمل متأخراً فيجب على الموظف أن يجري اتصالاً هاتفياً للمشرف عليه وذلك قبل الساعة ٨,٣٠ صباحاً. وفي حالة ما إذا اضطر الموظف لمغادرة المكتب مبكراً بسـبب مرض أصابه أو أياً من الظروف الأخرى الخارجة عن إرادته فإنه يجب أن يحصل مقدماً على إذن كتابي بالمغادرة من المشرف عليه .

يجـب عـلى الموظـف أن يوقـع بالضـبط في ساعة بداْه العمل كل يوم وأن يوقع بالضبط في سـاعة انـتهائه من العمل كل يوم. وسوف يتم حفظ جدول الحضور و الانصراف في مكتب الاسـتقبال بالشـركة، وأيـاً مـن المخالفـات التالـية تعتبر سبباً للفصل من العمل دون سابق إنذار ودون دفع أية تعويضات مقابل الفصل دون سابق إنذار:

ا) التأخر الزائد و/أو الغياب عن العمل.

ب) ترك العمل دون الحصول على إذن.

ج) التزوير في/سوء استخدام جداول الحضور والانصراف.

د) الاستمرار في عدم احترام جداول الحضور والانصراف.

يجـوز لـلموظف — تحـت طلب المشرف عليه و/أو الإدارة العليا — أن يطلب منه أن يعمل في أوقـات و/أو أيام خارج نطاق ساعات/أيام العمل الرسمية كما يمكن أن يطلب منه السفر إلى الخارج.

في حالـة التغيـب عـن العمـل دون إذن مسبق، يتم إجراء خصم من راتب الموظف الشهري يعادل عـدد الأيام التي تغيبها دون إذن.

يـتم حسـاب الأجـر الـيومي عـن طريق تقسيم الراتب الشهري على عدد أيام الشهر وذلك دون الـتعدي عـلى حـق المستخدم في توقيع الجزاء المناسب على الموظف بسبب تغيبه دون عذر أو تبرير للغياب.

The Company expects the Employee to be punctual in reporting to work and adhere to the established office hour.

In the Employee is sick and cannot report to work and/or will be arriving late, he/she must telephone their Supervisor before 8:30 a.m.

In the Employee needs to leave the office early due to sickness or other extraordinary circumstances, he must obtain the written permission of his/her Supervisor beforehand.

The Employee is required to sign-in the exact time he/she begins working each day and sign-out the exact time when he/she has finished working each day.

The attendance time sheet is maintained at the reception counter in the office. Any of the following violations constitute grounds for dismissal without notice or payment in lieu of notice:
A) Excessive tardiness and/or absence. B) Leaving work without permission. C) Falsification/misuse of attendance time sheets.
D) Continual non-completion of attendance time sheets.
The Employee may, at the request of his/her Supervisor and/or Senior Management, be required to work at times and/or on days outside the official working hours/days as well as to travel overseas. In the event of unapproved absence, a deduction will be made from the Employee's monthly salary equal to his/her salary for each day of the unapproved absence.

The calculation of the daily salary will be obtained by dividing the monthly salary on the number of days in the month, without prejudice to the Employer's right to assert the appropriate penalty for the unapproved and unjustified absence.

البند الثامن

يحق للموظف الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر بالكامل مدتها خمسة عشر يوماً، وذلك خلال السنة الأولى من عمله، وتزيد مدة الإجازة إلى إحدى وعشرين يوماً في كل سنة بعد السنة الأولى. الإجازة السنوية المقررة للموظف سيتم الترتيب لها بناء على التعليمات الصادرة عن المستخدم.

البند التاسع

يجوز للموظف الحصول على إجازة عارضة لا تتجاوز ثلاثة أيام بالعام الواحد ويتم تخفيض مدة هذه الإجازة العارضة من المدة الكلية للإجازة السنوية للموظف.

البند العاشر

يحق للموظف التمتع بأجر كامل خلال الإجازات العامة والمحددة بواسطة قرار صادر عن وزير القوى العاملة و التدريب بشرط ألا يتجاوز عدد هذه الأيام الثلاثة عشر يوماً بالعام الواحد.

البند الحادي عشر

يجوز للمستخدم أن يمنح للموظف – الذي قضى ثلاثة سنوات متتالية في خدمته – إجازة مدفوعة نصف الأجر بحيث لا تتجاوز مدة هذه الإجازة شهر واحد وذلك لأداء شعائر الحج أو زيارة القدس الشريف، و يمكن للموظف التمتع بهذه الإجازة مرة واحدة فقط خلال مدة خدمته.

البند الثاني عشر

الموظف الذي يثبت أنه في حالة مرض بشهادة طبية صادرة عن طبيب معين من قِبل المستخدم، سيحق له الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر بما يعادل ٧٥ ٪ من راتبه خلال التسعين يوماً الأولى من فترة مرضه ثم يتم زيادة هذه النسبة إلى٨٥٪ خلال التسعين يوماً التالية وذلك خلال عام واحد.

Article 8

The employee shall be entitled to fifteen calendar days of annual leave with full pay for his/her first year of Employment.

It shall be increased to 21 days for each year thereafter. The Employee's vacation shall be scheduled in accordance with the instructions issued by the Employer.

Article 9

The Employee shall be entitled to a casual leave not exceeding 3 days per year and such casual leaves shall equally reduce the annual leave by the same number of days.

Article 10

The Employee shall be entitled to enjoy a full pay leave for the public holidays specified by a decree issued by the Minister of State for Manpower , provided such days shall not exceed thirteen days per year.

Article 11

The Employer may grant the Employee who spent three consecutive years in his service a half paid leave for a period not exceeding one month to perform the pilgrimage rituals or to visit Holy Jerusalem. Such a leave can only be enjoyed once by the Employee during his period of service.

Article 12

The Employee, whose sickness is proved according to a medical certificate issued from a designated physician by the Employer, shall be entitled to a sick leave with a pay equivalent to 75 % of his salary for the first 90 days of his sickness period, to be increased to 85 % for the following ninety days during one year.

البند الثالث عشر

الموظفة التي قضت ستة أشهر في خدمة المستخدم سيكون من حقها الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر بالكامل لمدة خمسين يوماً تبدأ منذ اليوم التالي للوضع بشرط أن تقدم شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل لتضع به حملها.

يحق للموظفة الحصول على مثل هذه الإجازة لعدد ثلاث مرات فقط خلال إجمالي فترة وجودها بالخدمة.

البند الرابع عشر

يحق للموظف الحصول على تغطية تأمينية طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٧٩ /١٩٧٥.

البند الخامس عشر

سن التقاعد العادي هو (٦٠ عاماً) أو غير ذلك حسبما يتم الاتفاق عليه تبادلياً بين الطرفين.

البند السادس عشر

في حالتي التقاعد أو الوفاة، سيكون من حق الموظف الحصول على كافة الحقوق المخولة له طبقاً لقانون العمالة المصري رقم ١٩٨١/١٣٧ وكذا قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ١٩٧٥/٧٩.

البند السابع عشر

١) دون التعدي على مواد البند الخامس المذكور فيما سبق، يجوز للمستخدم أن ينهي هذه الاتفاقية قبل حلول الأجل المذكور في البند الخامس، وذلك دون سابق إنذار أو تعويض عن الفصل، وذلك في الحالات التالية:-

أ) في حالة ما إذا فشل الموظف في الوفاء بأي من مهامه أو التزاماته الحيوية والمصاحبة لموقعة الوظيفي.

ب)إذا تصرف الموظف بشكل ينافي السلوك العملي.

Article 13

A female Employee having spent six months in the service of the Employer will be entitled to a full pay maternity leave of fifty days starting from the period preceding parturition provided that she submits a medical certificate stating the probable date of giving birth.

The female Employee is entitled to such a leave only three times during her whole length of service.

Article 14

The Employee is entitled to insurance coverage in conformity with the Egyptian Social Insurance Law No. 79/1975.

Article 15

The normal retiring age is (60) or a later date if mutually agreed upon.

Article 16

Upon retirement or death, the Employee will be entitled to all the benefits in accordance with the Egyptian Labour Law # 137/1981 and the Egyptian Social Insurance Law # 79/1975.

Article 17

(i) Without prejudice to the provisions of Article (5) herein, the Employer may terminate this Agreement before the end of the duration stated in article (5), without prior notice, termination award or indemnity, in the following events:-

(a) In case the Employee fails to fulfill any essential duties or obligations associated with his/her position.

(b) In case the Employee acts in an unprofessional manner.

ج) إذا ارتكب الموظف أي فعل يشكل سبباً لإنهاء خدمته وذلك بموجب المادة (٦١) من قانون العمالة المصري رقم ١٩٨١/١٣٧.

٢) لا يحق للموظف أن ينهي هذا العقد من جانبه فقط إلا بتقديم إنذار كتابي قبل إنهاء الخدمة بثلاثة أشهر، وفي حالة عدم الالتزام بهذا الشرط لن يحق للموظف المطالبة بأية مبالغ مستحقة له من المستخدم مرتبطة بتنفيذ هذا العقد، حيث سيعتبر ذلك بمثابة تعويض للمستخدم عن إنهاء الخدمة من جانب الموظف في وقت غير مناسب للمستخدم.

بالإضافة إلى ما سبق، سيكون من حق المستخدم الامتناع عن تقديم أية شهادات أو وثائق للموظف، كما يحق للمستخدم مطالبة الموظف بتعويض عن أي أذى ينتج عن مثل هذا السلوك.

البند الثامن عشر

تحتفظ الشركة لنفسها بحق توفير بيئة عمل صحية لكل الموظفين، ولذلك فإن التصرفات أثناء ساعات العمل والتي من شأنها إعاقة سير العمل أو الإساءة لسمعة الشركة أو تعريض مصلحة بقية الزملاء من الموظفين للخطر هي كلها تصرفات لن يسمح بها بتاتاً، وفيما يلي بعض الأمثلة على مثل هذه المخالفات:

أ) الاشتباك أو مهاجمة أو الاعتداء البدني على موظف آخر أو زائر داخل حرم الشركة.   ب)الحضور إلى العمل تحت تأثير الكحول أو المخدرات.

ج) الاستحواذ على أو استخدام و/أو بيع الكحول أو بدائله ومشتقاته بواسطة الموظف أثناء تواجده في حرم الشركة.

د) القيام بأعمال تخريبية أو تشويه منقولات الشركة أو أيٍ من محتوياتها.

هـ) السرقة، عدم الأمانة أو القيام بأي أعمال إجرامية داخل حرم الشركة أو خلال ساعات العمل الرسمية.

(c)In case the Employee commits any act which constitutes grounds for termination under article (61) of the Egyptian Labour Law # 137/1981.

(ii)The Employee is not entitled to terminate this agreement unilaterally before serving a written notice on the Employer at least three months prior to such termination. In case of non-compliance with this condition, the Employee will have no right to claim any dues from the Employer in respect of the fulfillment of this Agreement, as it will be considered as compensation to the Employer for the unilateral termination of the Agreement on an inappropriate time. Furthermore, the Employer will have the right to abstain from giving any certificates or documents to the Employee, as well as the right to require indemnification for any harm resulting from such behavior.

Article 18

The company strives to provide safe and healthy work environment for all the employees. In line with this, conduct during working hours that interferes with operations, brings discredit on the Company and jeopardizes the welfare of fellow employees will not be tolerated. The following highlights such violations:

A) Fighting with or physically assaulting/attacking another employee or visitor on Company premises.

B) Reporting to work under the influence of alcohol , narcotics or drugs.

C) The possession, use and/or sale of alcohol or controlled substances by any employee while on Company premises.

D) Sabotage or defacing of Company property or premises.

E) Theft, dishonesty, or any other criminal act carried out on Company premises or during working hours.

و) تزوير وثائق الشركة و/أو الوثائق المقدمة للشركة من آخرون.

ن) حيازة الأسلحة النارية أو الأسلحة الخطرة أثناء التواجد في حرم الشركة.

ح) التدخين في المساحات الخاصة أو العامة داخل حرم الشركة.

ط) ترويج و/أو توزيع المواد الكتابية الغير مرتبطة بأعمال الشركة داخل حرم الشركة. مثلاً: المواد الدعائية، المواد المطبوعة أو المكتوبة من أي نوع أو البيانات أياً كان الغرض منها بما في ذلك أوراق اليانصيب أو الدعاية الخيرية / الدينية / السياسية / العمالية / المنظمات الغير نظامية و... الخ.

البند التاسع عشر

بحلول أجل إنهاء أو انتهاء هذا العقد، يجب على الموظف – قبل أن يتسلم أية مبالغ مستحقة له/لها – أن يوقع على شهادة انفصال عن العمل لدى المستخدم والتي تشير إلى أنه/أنها ليس لديه أية مطالبات بمواجهة المستخدم.كما يتعهد الموظف بأن لا يقوم بإفشاء أسرار عن الشركة أو عن صفقاتها التجارية أو الشئون المالية للمستخدم أو أي معلومات نمت إلى علمه أثناء مزاولته لمهام منصبه بالشركة.

البند العشرون

في حالة انتهاء هذا العقد لأي سبب كان، وأياً كان الشخص المسئول عن هذا الإنهاء، فإن الموظف يوافق بوضوح بموجب هذا البند على ألاّ يرتبط بأي عمل أو مهمة – بصفة موظف بأجر أو بدون – أو شريك أو مستشار مباشر أو غير مباشر. سواء بصفته الشخصية أو من خلال طرف ثالث أو الارتباط مع أي منشأه تعمل بشكل مباشر أو غير مباشر بأنشطة منافسة لأنشطة المستخدم. هذا الحظر سيستمر قائم المفعول خلال فترة سنة واحدة تبدأ من تاريخ انتهاء صلاحية هذا العقد، كما أن شرط عدم المنافسة هذا سيمتد أثره ليغطي ....وأي دولة يوجد للمستخدم بها مكتب تمثيل تجاري أو فرع.

F) Falsification of Company documents and/or documents submitted to the Company.

G) Possession of firearms or dangerous weapons while on company premises.

H) Smoking within any private or common areas within the Company premises.

I) Solicitation and/or distribution of non-company related literature within Company premises, i.e. advertising materials, printed or written literature of any kind or handbills for all purposes including lotteries, raffles, charitable / religious / political / labour / fraternal organizations and etc.

Article 19

Upon termination or expiration of this Agreement, the Employee shall , prior to receiving whatever amounts due to him/her , sign a quittance acknowledging that he/she has no further claims against the Employer. The Employee also undertakes not to disclose to unauthorized persons any information or transactions of any kind concerning the business affairs of the Employer which came to his/her knowledge during the course of his/her Employment.

Article 20

In case of termination of the present Agreement, for whatever cause or reason and whoever's responsibility for the aforesaid termination, the Employee hereby expressly agrees not to commit himself/herself in whatever position or assignment as an Employee, paid or unpaid, partner, operator, direct or indirect consultant, either personally or through a third party, with any kind of establishment engaged in a type of business in direct or in an indirect competition with the Employer's activities.This prohibition will remain applicable during a period of one-year starting from the date of expiration of this Agreement and this non-competition clause will be extended to the ...... and any country in which the Employer has a representative office or branch.

البند الحادي والعشرون

هذا العقد يشكل الاتفاقية الكاملة المبرمة بين الطرفين، كما أنها توقف العمل بموجب أي تفاهم أو اتفاقيات سابقة مبرمة بينهما. سواء كانت شفهية أو كتابية.

يقر الموظف بأنه لم يتلقى مثل هذه الوعود أو العروض، ويحيط علماً بأنه قد دخل في هذه الاتفاقية فقط بناء على وعود ومهام والتزامات المستخدم المنصوص عليها في هذا العقد.

هذه الاتفاقية ستكون عرضة للتعديل بواسطة الكتابة فقط والموقع عليه من قِبل كلاً من المستخدم والموظف.

البند الثاني والعشرون

عنوان المستخدم مبين في بداية هذا العقد. وأي مراسلات ترسل على هذا العنوان ستعتبر صحيحة. سيتحتم على الموظف أن يعلم المستخدم بأي تغيير في العنوان في غضون أسبوع واحد من تاريخ هذا التغيير.

البند الثالث والعشرون

عند ظهور أي نزاعات أو خلافات بين الطرفين فيما يخص تفسير و/أو تطبيق بنود هذا العقد فإن الاختصاص القضائي يكون لمحاكم ....

البند الرابع والعشرين

في ضوء الوعود والعهود المتبادلة و المبينة أعلاه، قام الطرفان بالتوقيع على ثلاثة نسخ من هذه الاتفاقية، تلقى كل طرف منهما نسخة و سيتم تقديم الثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية.

المستخـــدم

الاسم: .... اللقب: ....التوقيع: ....

التاريخ: ....

الموظـــف

الاسم: .... اللقب: ....التوقيع: ....

التاريخ: ....

Article 21

This Agreement constitutes the entire Agreement between the parties and supersedes all previous Agreements and understandings, either oral or written. No Employee or agent of the Employer except the Employer himself has any authority to make any promises, representations or a statement concerning the Employee's Employment or any of the terms or conditions relating thereto, either on or after the date of this Agreement other than those contained in this Agreement. The Employee acknowledges that no such promises, representations and/or statements have in fact been made and that the Employee is entering into this Agreement based solely on the promises, duties and obligations of the Employer contained in this Agreement. This Agreement shall be subject to modification only in writing and signed by both the Employer and the Employee.

Article 22

The Employer's address is shown at the beginning of this Agreement. Any notices forwarded to this stated address will be deemed properly served. The Employee must notify the Employer with any change of address within one week of such change.

Article 23

Any disputes which may arise between the two parties related to the interpretation and/or application of the provisions of this Agreement shall be subject to the ....Courts. This Agreement shall be governed by and construed in accordance with the Egyptian Labour Law # 137/1981 and its amendments.

Article 24

In consideration of the mutual promises and covenants set forth above, the parties have signed this Agreement in three counterparts; one for each party and the third to be submitted to the Social Insurance Office.

Employer

Name:..............Title:..............Signature:............ Date:...........

Employee

Name:..............Title:............Signature:............ Date:...........



الكتاب السابع

المصطلحات العربية المستعملة فى قانون العمل وما يقابلها

من قانون العمل باللغة الإنجليزية

A	
Absenteeism	تغيب
Advisory labour council	مجلس استشارى للعمل
Agreements	اتفاقات
Agricultural workers	عمال الزراعة
Alienation	اغتراب
Apprentice	صبى
Arbitration	تحكيم
Association	رابطة
B	
Board of conciliation and arbitration	لجنة التوفيق والتحكيم
Bourgeoisie	بورجوازية
Budget	ميزانية
Bureaucracy	بيروقراطية
C	
Capital	رأس مال
Capitalism	رأسمالية
Chambre of commerce	غرفة تجارية
Cigar Industry	صناعة السيجار
Class	طبقة
Class conflict	صراع طبقى
Clique	ثلة – زمرة
Coal fields	حقول الفحم
Collective agreements	اتفاقيات جماعية
Collective bargainig	مساومة جماعية
Common interests	مصالح مشتركة
Communism	شيوعية

Communist	شيوعى
Company town	مدينة الشركة
Consultant	مستشار
Consumer	مستهلك
Consumption	استهلاك
Control group	مجموعة ضابطة
Cost of production	تكلفة الإنتاج
Cotton ginning	حلج القطن
Cotton pressing	كبس القطن
Cotton spinning and weaving	غزل ونسج القطن
Craft guild	طائفة حرفية
Craft union	نقابة حرفية
Customer	عميل
D	
Democracy	ديمقراطية
Depression	كساد
Division of labour	تقسيم العمل
E	
Ecology	أيكولوجيا
Economic history	تاريخ اقتصادي
Elite	صفوة
Employer	صاحب عمل
Experimental group	مجموعة تجريبية
Experimental periods	فترات تجريبية
Expert	خبير
F	
Factory	مصنع
Factory system	نظام المصنع
Family responsibilities	التزامات عائلية
Federation of industries	اتحاد الصناعات
Feudal system	نظام اقطاعى
Foreman	ملاحظ عمال- رئيس عمال
Formal organization	تنظيم رسمى
Full-time worker	عامل كل الوقت

G	
General assembly	جمعية عمومية
General union	نقابة عمومية
General Federation of labour	الاتحاد العام للعمال
Ghost town	مدينة الأشباح
Governing body	مجلس الإدارة
Guild head	رئيس طائفة
H	
Hand-made cigar	السيجار المصنوع يدويا
Human relations	علاقات أنسانية
Humidity	رطوبة
I	
Illiteracy	أمية
Incentives	حوافز
Income	دخل
Ideal type	نمط مثالى
Industial accidents	حوادث الصناعة
Industrial center	مركز صناعى
Industrial city	مدينة صناعية
Industrial countries	اقطار صناعية
Industrial enterprise	مشروع صناعى
Industrial establishment	منشأة صناعية
Industrial history	تاريخ صناعى
Industrialization	تصنيع
Industrial problems	مشكلات صناعية
Industrial psychology	علم النفس الصناعى
Industrial revolution	ثورة صناعية
Industrial society	مجتمع صناعى
Industrial sociologist	اخصائى علم الاجتماع الصناعى
Industrial sociology	علم الاجتماع الصناعى
Industrial suburb	ضاحية صناعية
Industrial union	نقابة صناعية
Industrial unit	وحدة صناعية
Industry	صناعة
Industry- society	العلاقة بين الصناعة و المجتمع

relationship	
Informal organization	تنظيم غير رسمى
Injury	اصابة
Inspector	مفتش
Institute of industrial relations	معهد العلاقات الصناعية
Intelligentsia	المثقفون
International Institute for LabourStudies	المعهد الدولى للدراسات العمالية
International labour code	قانون العمل الدولى
International Labour Office	مكتب العمل الدولى
International Labour Organization	منظمة العمل الدولية
International Labour Review	مجلة العمل الدولية
International labour standars	مستويات دولية للعمل
In vention	اختراع
J	
Job	عمل
Journeyman	صانع بالمياومة
Journeymen	جمعيات الصناع بالمياومة
L	
Labour department	مصلحة العمل
Labour disturbances	اضطرابات عمالية
Labour :conomics	اقتصاديات العمل
Labour force	قوة عاملة
Labour legislation	تشريع العمل
Labour market	سوق العمل
Labour office	مكتب العمل
Labour party	حزب العمال
Labour relations bureau	مكتب علاقات العمل
Labour turnover	تبدل العمال
Legal assistance	مساعدة قانونية
Local press	صحافة محلية
Lock-out	إغلاق المصانع أو أماكن العمل

M	
Machine-made cigar	السيجار المصنوع ألياً
Malnutrition	سوء تغذية
Management	إدارة
Marital status	الحالة الزواجية
Mass production	أنتاج كبير
Master	معلم (فى نظام الطوائف الحرفية)
Mechanization	ميكنة
Middle class	طبقة متوسطة
Medical assistance	مساعدة طبية
Medical certificate	شهادة طبية
Minister of labour	وزير العمل
Ministerial order	قرار وزارى
Ministry of labour	وزارة العمل
Mine	منجم
N	
Natural recources	موارد طبيعية
Night-Shift workers	عمال النوبة الليلية
Night work for women	تشغيل النساء ليلاً
Nutritional industries	صناعات غذائية
O	
Occupation	مهنة
Organization	منظمة
Output	انتاج
P	
Part-time worker	عامل بعض الوقت
Pay-day	يوم قبض المرتب
Physical environment	بيئة فيزيقية
Planning	تخطيط
Political participation	مشاركة سياسية
Pottery	صناعة الفخار
Poverty	فقر
Profession	مهنة
Professional syndicates	نقابات مهنية
Proletariat	بروليتاريا

Putting-out system	نظام التجار الوسطاء
R	
Rationalization of production	ترشيد الانتاج
Raw materials	مواد خام
Recommendation	توصية
Registration	تسجيل
Reform	اصلاح
Regional planning	تخطيط أقليمى
Rehabilitation	تأهيل
Rest periods	فترات الراحة
S	
Sample	عينة
Sanitary conditions	الاحوال الصحية
Scientific management	ادارة علمية
Seasonal industries	صناعات موسمية
Seasonal unemplyment	بطالة موسمية
Seasonal workers	عمال موسميون
Self-sufficiency	اكتفاء ذاتى
Shift	نوبة
Shifting agriculture	زراعة متنقلة
Sick leave	اجازة مرضية
Sickness	مرض
Skill	مهارة
Skilled workers	عمال مهرة
Slums	احياء متخلفة
Social reformer	مصلح اجتماعى
Socialism	اشتراكية
Socialist laws	قوانين اشتراكية
Social structure	بناء اجتماعى
Societies	جمعيات
Specialization	تخصص
Standard of living	مستوى المعيشة
Standardization	توحيد النمط
Steam-engine	آلة بخارية
Strike	إضراب

Study grants	منح دراسية
Subscription	اشتراك
Sugar-refining	تكرير السكر
Sugar and demand	عرض وطلب
T	
Team research	بحث الفريق
Team of experts	فريق من الخبراء
Technical co-opration programme	برنامج للتعاون الفنى
Technological change	تغير تكنولوجى
Technological progress	تقدم تكنولوجى
Technology	تكنولوجيا
Test room	حجرة اختبار
Total absenteeism rate	معدل التغيب الكلى
Town planning	تخطيط المدن
Trade union	نقابة عمالية
Trade union activities	الانشطة النقابية
Trade union committee	لجنة نقابية
Trade union bureau	مكتب النقابات (فى مديرية العمل مثلا)
Training	تدريب
Training center	مركز للتدريب
Training expert	خبير تدريب
Traning of leaders	تدريب القادة
Truck system	نظام الاجر العينى
Tuberculosis	الدرن
U	
Unemplyment	بطالة
Unemployment insurance	تأمين ضد بطالة العمل
Union funds	أموال نقابية
Unsanitary	غير صحى
Unskilled workers	عمال غير مهرة
V	
Ventilation	تهوية
Vocational rehabilitationcenter	مركز للتأهيل المهنى

Voluntary association	رابطة اختيارية
Voluntary dissolution	حل اختيارى
W	
Wages	أجور
Weekly rest day	يوم الراحة الاسبوعية
Working class	طبقة عاملة
Working conditions	أحوال العمل
Working period	فترة العمل
Workshop	ورشة

الكتاب الثامن

الدول العربية التى صدقت على اتفاقيات العمل الدولية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض فيما يلى لبيان شامل للدول العربية التى صدقت على اتفاقيات العمل الدولية وذلك فيما يلى[1] :

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
١	اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩	صدقت		صدقت		صدقت	صدقت		صدقت	صدقت	صدقت		
٢	اتفاقية البطالة، ١٩١٩	صدقت								صدقت			
٣	اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩												
٤	اتفاقية عمل المرأة ليلا، ١٩١٩												
٥	اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩												
٦	اتفاقية عمل الأحداث ليلا في الصناعة، ١٩١٩												
٧	اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل	صدقت											

(١) يـراعي أن بعض الاتفاقيات الواردة فى هذا الجدول لم ترد ضمن الاتفاقيات التى أوردناها فى هذا المؤلف نظرا لضخامة حجمها واكتفينا بإيراد النصوص الكاملة لأهم اتفاقيات العمل الدولية . المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد .

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
	البحري)، ١٩٢٠												
٨	اتفاقية تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة)، ١٩٢٠			صدقت			صدقت						
٩	اتفاقية استخدام البحارة، ١٩٢٠	صدقت					صدقت						
١٠	اتفاقية الحد الأدنى للسن) الزراعة)، ١٩٢١												
١١	اتفاقية حق التجمع الزراعة ، ١٩٢١	صدقت		صدقت						صدقت			
١٢	اتفاقية التعويض عن حوادث العمل)الزراعة)، ١٩٢١												
١٣	اتفاقية استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١			صدقت									
١٤	اتفاقية الراحة الأسبوعية) الصناعة)، ١٩٢١	صدقت	صدقت	صدقت			صدقت		صدقت	صدقت		صدقت	
١٥	اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين)، ١٩٢١			صدقت			صدقت					صدقت	
١٦	اتفاقية الفحص الطبي للأحداث) العمل الجبري)، ١٩٢١			صدقت								صدقت	
١٧	اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥	صدقت		صدقت			صدقت			صدقت			
١٨	اتفاقية الأمراض المهنية،١٩٢٥	صدقت		صدقت						صدقت			
١٩	اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥	صدقت		صدقت			صدقت			صدقت		صدقت	

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصـر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
٢٠	اتفاقية العمل الليلي) المخابز)، ١٩٢٥												
٢١	اتفاقية تفتيش المهاجرين، ١٩٢٦												
٢٢	اتفاقية عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦	صدقت		صدقت									
٢٣	اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦	صدقت		صدقت									
٢٤	اتفاقية التامين الصحي) الصناعة)، ١٩٢٧												
٢٥	اتفاقية التامين الصحي (الزراعة)، ١٩٢٧												
٢٦	اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨؛	صدقت		صدقت			صدقت			صدقت			
٢٧	اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩			صدقت									
٢٨	اتفاقية حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩												
٢٩	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت		صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	
٣٠	اتفاقية ساعات العمل) التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠	صدقت		صدقت		صدقت	صدقت		صدقت	صدقت			
٣١	اتفاقية ساعات العمل (مناجم الفحم)، ١٩٣١												
٣٢	اتفاقية وقاية عمال الموانئ من												

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
	الحوادث (مراجعة)، ١٩٣٢												
٣٣	اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢												
٣٤	اتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣												
٣٥	اتفاقية التامين ضد الشيخوخة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣												
٣٦	اتفاقية التامين ضد الشيخوخة (الزراعة)، ١٩٣٣												
٣٧	اتفاقية التامين ضد العجز (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣												
٣٨	اتفاقية التامين ضد العجز (الزراعة)، ١٩٣٣												
٣٩	اتفاقية التامين على الحياة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣												
٤٠	اتفاقية التامين على الحياة (الزراعة)، ١٩٣٣												
٤١	اتفاقية العمل ليلا (المرأة) (مراجعة)، ١٩٣٤	صدقت		صدقت									
٤٢	اتفاقية تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، ١٩٣٤			صدقت									
٤٣	اتفاقية مصانع الزجاج المسطح، ١٩٣٤												

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصـر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
٤٤	اتفاقية البطالة، ١٩٣٤												
٤٥	اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥	صدقت					صدقت		صدقت	صدقت			
٤٦	اتفاقية ساعات العمل (مناجم الفحم) (مراجعة)، ١٩٣٥												
٤٧	اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، ١٩٣٥												
٤٨	اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش، ١٩٣٥												
٤٩	اتفاقية تخفيض ساعات العمل (مصنع الزجاجات)، ١٩٣٥												
٥٠	اتفاقية تنظيم تعبئة العمال الوطنيين، ١٩٣٦												
٥١	اتفاقية تخفيض ساعات العمل (الأشغال العامة)، ١٩٣٦												
٥٢	اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦	صدقت		صدقت		صدقت	صدقت			صدقت			
٥٣	اتفاقية شهادات كفاءة الضباط، ١٩٣٦	صدقت											
٥٤	اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٣٦												
٥٥	اتفاقية التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة)، ١٩٣٦	صدقت											

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
٥٦	اتفاقية التامين الصحي (البحارة)، ١٩٣٦	صدقت											
٥٧	اتفاقية ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٣٦												
٥٨	اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦	صدقت		صدقت			صدقت					صدقت	
٥٩	اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)١٩٣٧			صدقت			صدقت					صدقت	
٦٠	اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧												
٦١	اتفاقية تخفيض ساعات العمل (النسيج)، ١٩٣٧												
٦٢	اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧	صدقت											
٦٣	اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨	صدقت								صدقت			
٦٤	اتفاقية عقود الاستخدام (العمال الوطنيون)، ١٩٣٩											صدقت	
٦٥	اتفاقية العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، ١٩٣٩											صدقت	
٦٦	اتفاقية العمال المهاجرين، ١٩٣٩												
٦٧	اتفاقية ساعات العمل والراحة (النقل البري)، ١٩٣٩												

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصـر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
٦٨	اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات (أطقم السفن)، ١٩٤٦	صدقت											
٦٩	اتفاقية شهادة كفاءة طباخي السفن، ١٩٤٦	صدقت											
٧٠	اتفاقية الضمان الاجتماعي (البحارة)، ١٩٤٦												
٧١	اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦	صدقت					صدقت						
٧٢	اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٤٦												
٧٣	اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦	صدقت											
٧٤	اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦	صدقت					صدقت						
٧٥	اتفاقية إقامة الأطقم، ١٩٤٦						صدقت						
٧٦	اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٦												
٧٧	اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، ١٩٤٦			صدقت			صدقت						
٧٨	اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦			صدقت			صدقت						
٧٩	اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦												

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
٨٠	اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٤٦	صدقت											
٨١	اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (وبروتوكول عام ١٩٩٥)	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت
٨٢	اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧												
٨٣	اتفاقية معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧												
٨٤	اتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧												
٨٥	اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧												
٨٦	اتفاقية عقود العمل (العمال الوطنيون)، ١٩٤٧												صدقت
٨٧	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨	صدقت				صدقت				صدقت		صدقت	
٨٨	اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨	صدقت		صدقت			صدقت			صدقت		صدقت	
٨٩	اتفاقية العمل ليلا (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨	صدقت	صدقت	صدقت		صدقت	صدقت		صدقت	صدقت	صدقت		
٩٠	اتفاقية عمل الأحداث ليلا (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٤٨						صدقت		صدقت				
٩١	اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) (مراجعة)، ١٩٤٩												

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
٩٢	اتفاقية إقامة الأطقم (مراجعة)، ١٩٤٩	صدقت		صدقت									
٩٣	اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٩												
٩٤	اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩	صدقت		صدقت						صدقت		صدقت	
٩٥	اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩	صدقت		صدقت			صدقت			صدقت		صدقت	
٩٦	اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩	صدقت								صدقت			
٩٧	اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩												
٩٨	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩	صدقت		صدقت	صدقت		صدقت			صدقت		صدقت	
٩٩	اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١									صدقت			
١٠٠	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١	صدقت		صدقت	صدقت		صدقت		صدقت	صدقت		صدقت	
١٠١	اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢	صدقت											
١٠٢	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢												
١٠٣	اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢												

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
١٠٤	اتفاقية إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، ١٩٥٥									صدقت		صدقت	
١٠٥	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧	صدقت		صدقت	صدقت	صدقت	صدقت		صدقت	صدقت		صدقت	
١٠٦	اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧	صدقت		صدقت	صدقت	صدقت	صدقت		صدقت	صدقت			
١٠٧	اتفاقية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧	صدقت		صدقت						صدقت			
١٠٨	اتفاقية وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨			صدقت									
١٠٩	اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٥٨			صدقت			صدقت						
١١٠	اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ بروتوكول اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (١٩٢٨(			صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت		صدقت	
١١١	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	صدقت											
١١٢	اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩												
١١٣	اتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩												
١١٤	اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩												
١١٥	اتفاقية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠	صدقت		صدقت			صدقت			صدقت			

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
١١٦	اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٦١	صدقت											
١١٧	اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢				صدقت	صدقت				صدقت			
١١٨	اتفاقية المساواة في المعاملة) الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢			صدقت	صدقت					صدقت			
١١٩	اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣			صدقت	صدقت	صدقت				صدقت			
١٢٠	اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤			صدقت	صدقت		صدقت			صدقت			
١٢١	اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤												
١٢٢	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤			صدقت	صدقت		صدقت					صدقت	
١٢٣	اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥				صدقت				صدقت	صدقت			
١٢٤	اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥				صدقت					صدقت			
١٢٥	اتفاقية شهادات كفاءة صيادي الأسماك، ١٩٦٦									صدقت			
١٢٦	اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد، ١٩٦٦												
١٢٧	اتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧						صدقت						
١٢٨	اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة												

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
	والورثة، ١٩٦٧												
١٢٩	اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩									صدقت			
١٣٠	اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩	صدقت											
١٣١	اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠	صدقت		صدقت			صدقت			صدقت		صدقت	
١٣٢	اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠			صدقت								صدقت	
١٣٣	اتفاقية إقامة الأطقم (أحكام تكميلية)، ١٩٧٠						صدقت						
١٣٤	اتفاقية الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧٠	صدقت											
١٣٥	اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١	صدقت		صدقت	صدقت					صدقت		صدقت	
١٣٦	اتفاقية البنزين، ١٩٧١			صدقت		صدقت				صدقت			
١٣٧	اتفاقية العمل في الموانئ، ١٩٧٣	صدقت		صدقت									
١٣٨	اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣	صدقت		صدقت									
١٣٩	اتفاقية السرطان المهني، ١٩٧٤	صدقت		صدقت									
١٤٠	اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤			صدقت									
١٤١	اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥												
١٤٢	اتفاقية تنمية الموارد البشرية،	صدقت		صدقت	صدقت								

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
	١٩٧٥												
١٤٣	اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥												
١٤٤	اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦	صدقت		صدقت						صدقت			
١٤٥	اتفاقية استمرار الاستخدام (عمال البحر)، ١٩٧٦	صدقت		صدقت									
١٤٦	اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٧٦			صدقت									
١٤٧	اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ بروتوكول عام ١٩٩٦ لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦	صدقت		صدقت		صدقت							
١٤٨	اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧			صدقت									
١٤٩	اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧	صدقت		صدقت									
١٥٠	اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨			صدقت									
١٥١	اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨												
١٥٢	اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩			صدقت									
١٥٣	اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، ١٩٧٩			صدقت									

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصـر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
١٥٤	اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١												
١٥٥	اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١												
١٥٦	اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١											صدقت	
١٥٧	اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢											صدقت	
١٥٨	اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢											صدقت	
١٥٩	اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣											صدقت	
١٦٠	اتفاقية إحصاءات العمل١٩٨٥ ،												
١٦١	اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥												
١٦٢	اتفاقية الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦												
١٦٣	اتفاقية رعاية البحارة، ١٩٨٧												
١٦٤	اتفاقية الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧												
١٦٥	اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة)، ١٩٨٧												
١٦٦	اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، ١٩٨٧												
١٦٧	اتفاقية السلامة والصحة فى البناء،			صدقت									

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصـر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
	١٩٨٨												
١٦٨	اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨												
١٦٩	اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩												
١٧٠	اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠												
١٧١	اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ بروتوكول عام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلا (المرأة) (مراجعة)، ١٩٤٨												
١٧٢	اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١												
١٧٣	اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢												
١٧٤	اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣												
١٧٥	اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤												
١٧٦	اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧												
١٧٧	اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦												
١٧٨	اتفاقية تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦												

رقم الإتفاقية	عنوان الإتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العربية	اليمن	عمان
١٧٩	اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦												
١٨٠	اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطقم، ١٩٩٦												
١٨١	اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧												
١٨٢	اتفاقية أسوا أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩					صدقت						صدقت	

قائمة بأهم مراجع البحث

أولاً البرامج :

- برنامج CD موسوعة مراد الجنائية والمدنية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية /CD ROM ٦٥٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية فـي ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية / CD ROM ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية فـي ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية /CD ROM ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها CD Rom ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت /CD ROM .
- برنامج CD موسوعة مراد لشرح قوانين الضرائب والمحاسبة والمراجعة القانونية .
- برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية .
- برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات والكمبيوتر والإنترنت – ويتضمن شرح تفصيلى لجميع الصيغ المعمول بها فى القوانين المصرية والعربية /CD ROM .

ثانياً : الموسوعات :

- موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها – ثلاثة أجزاء .
- موسوعة التشريع والقضاء والفقه المقارن – عشرة أجزاء .
- موسوعة شرح قانون العقوبات– شرح تفصيلى لكل مادة على حدة من قانون العقوبات.
- موسوعة شرح قانون الإجراءات الجنائية – شرح تفصيلى لكل مادة على حدة من قانون الإجراءات – مُجلد فاخر .
- موسوعة شرح قانون المرافعات – شرح تفصيلى لكل مادة على حدة من قانون المرافعات – مُجلد فاخر .
- موسوعة شرح قانون الإثبات – شرح تفصيلى لكل مادة على حدة من مواد الإثبات .

- موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية خمسة وعشرون جزءاً مجلدة تجليداً فاخراً .
- موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية ثلاثون جزءاً مجلدة تجليداً فاخراً .
- موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية .
- موسوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا منذ إنشائها عام ١٩٧٩وحتى الآن وطرق الرقابة على دستورية القوانين فى مصر والدول العربية والقانون المقارن – خمسة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً .
- موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية .

ثالثاً :- الكتب :

- المستشار الدكتور / عبد الفتاح مراد :

أ- القانون الجنائى :

- شرح أحكام محكمة النقض كمحكمة موضوع جنائياً ومدنياً .
- الجديد فى أحكام محكمة النقض المصرية ٢٠٠١ – ٢٠٠٢ .
- شرح الجديد في النقض الجنائي في عشر سنوات من ١٩٩٣ – ٢٠٠٣ .
- شرح الأحكام الكبرى الجنائية والمدنية لمحكمة النقض المصرية .
- أوامر وقرارات التصرف في التحقيق الجنائي وطرق الطعن فيها .
- شرح جرائم الامتناع عن تنفيذ الأحكام وغيرها من جرائم الامتناع .
- شرح جريمة خيانة الأمانة والجرائم الملحقة بها .
- التعليمات القضائية للنيابات .
- التعليمات الإدارية للنيابات .
- شرح النظم القانونية للأجهزة الرقابية .
- شرح جرائم قانون العمل والتأمين الاجتماعى والمحال التجارية والصناعية .
- شرح جرائم التهرب الضريبى فى القوانين المصرية والقانون المقارن .

ب- القانون المدنى :

- قانون الملكية الفكرية ومذكرته الإيضاحية والقوانين المكملة له .
- شرح الأوراق التجارية – طبقاً لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ .
- الهندسة الوصفية للتشريعات المصرية – تحليل وتأصيل التشريعات المصرية باستعمال الأشكال الهندسية .
- التعليق على قانون العمل في مصر والدول العربية .
- قانون الملكية الفكرية ومذكرته الإيضاحية والقوانين المكملة له .

- شرح دعاوى بيع العقارات في القانون المدني وقانون المرافعات وقانون الحجز الإداري
- شرح قوانين الرسوم القضائية ورسوم التوثيق والشهر العقاري .
- الهندســة الوصفية للتشريعات المصرية – تحليل وتأصيل التشريعات المصرية باستعمال الأشكال الهندسية .
- شرح قوانين الصحافة والنشر .

ج- القانون الدولى العام والتجارة الدولية :

- شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
- شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية .
- شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية .
- شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
- شرح الاتفاقيات العربية الكبرى .
- شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى .
- شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية .

د- القانون الإدارى :

- قــانون الجمعــيات الأهلــية ولائحته التنفيذية ومذكرته الإيضاحية والتشريعات السابقة عليه.
- شرح الأحكام الكبرى الجنائية والمدنية لمحكمة النقض المصرية .
- المسـئولية التأديبــية للقضــاة وأعضاء النيابة دراسة مقارنة للمسئولية التأديبية والجنائــية والمدنــية للقضاة وأعضاء النيابة في النظم القانونية المعاصرة الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف الأولى
- شرح قوانين الرسوم القضائية ورسوم التوثيق والشهر العقاري .

هـــ- سلسلة التشريعات العربية النوعية :

- تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية – دراسة مقارنة بيــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية .
- الدســاتير العربــية والمســتويات الدولية – دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدســاتير الأجنبــية ومســتويات الدفــاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشــريعات الســلطة القضــائية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنــة بيــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

- تشـــريعات العمـــل فـــى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربـــية والتشـــريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بيـــن التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية[1].

رابعاً : الدوريات :

- الجريدة الرسمية المصرية .
- الوقائع المصرية .
- النشرة التشريعية المصرية .
- مجلة القضاة المصرية .
- مجلة المحاماة المصرية .
- صحيفة الأهرام الدولية .
- مجلة السياسة الدولية المصرية .
- مجلة دراسات خليجية .
- الجرائد الرسمية للدول العربية .
- مضابط مجلس الشعب .
- مضابط مجلس الشورى .
- مضابط المجالس التشريعية العربية .
- تقارير المجالس القومية المتخصصة المصرية .

خامساً : مراجع أخرى :

- اتفاقـــيات العمـــل الدولـــية التى صدقت عليها مصر (مجلة العمل وملاحقها – الدكتورة/ عزيزة محمد على) .

---

[1] توجد مراجع أخرى عربية وأجنبية قمنا بالإشارة إليها في مواضعها من خلال حواشي البحث.

السيرة العلميـــة والعمليـــة

للمستشار الدكتــور

عبــد الفتــاح مــراد

رئيس محكمة الاستئناف العالى بالأسكندرية

التعريف بالمؤلف ومؤهلاته العلمية وخبرته العملية :

١- حاصل علي ليسانس الحقوق من كلية الحقوق جامعة الإسكندرية .
٢- حاصل علي دبلوم الشريعة الإسلامية من كلية الحقوق جامعة الإسكندرية .
٣- حاصل علي دبلوم القانون العام من كلية الحقوق جامعة الإسكندرية .
٤- حاصـــل علـــي درجـــة الدكتوراه في القانون العام المقارن بأعلى تقدير تمنحه الجامعـــات وذلـــك مـــن كلـــية الحقوق جامعة الإسكندرية في موضوع (المسئولية التأديبـــية للقضـــاة وأعضـــاء النيابة العامة) دراسة تحليلية وتأصيلية في التشريع الفرنســـي والإيطالـــي والأمريكـــي والإنجليزي وتشريعات الدول العربية والقانون المصري والشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية .
٥- قامـــت وزارة العـــدل بإيفاده في بعثة علمية للمدرسة الوطنية للقضاة بفرنسا ، أجـــرى خلالهـــا دراسات عليا في العلوم الجنائية التطبيقية كما جمع المادة العلمية الخاصة بالتشريع الفرنسي لرسالة الدكتوراه .
٦- يعمـــل أستاذاً محاضراً بكليات الحقوق وكلية الشريعة والقانون جامعة الأزهر، وغيرها من المعاهد المتخصصة وذلك بالإضافة إلى عملة القضائي .
٧- مـــارس جمـــيع أنـــواع العمـــل القضائي في النيابات الكلية والجزئية ونيابات الاستئناف .
٨- مارس جميع أنواع العمل القضائي بالمحاكم الجزئية والكلية والاستئناف العالي وعمـــل رئيســـا للدوائر المدنية والتجارية والبحرية والإفلاس والضرائب والعمال والأحـــوال الشخصـــية والمدنـــي الكلى ، كما عمل رئيساً لدوائر الجنح المستأنفة والمدنـــي المستأنف ، كما عمل لعدة سنوات مستشاراً بمحاكم الاستئناف العالي وما يـــزال يباشـــر جمـــيع أنواع العمل القضائي ، بمحاكم الاستئناف العالي حتى الآن ويعمل حالياً رئيساً بمحكمة الاستئناف العالي بالإسكندرية جمهورية مصر العربية.
٩- حضر العديد من المؤتمرات العلمية والمحلية والدولية في مصر والخارج .
١٠- اشترك في عضوية عدد كبير من الجمعيات العلمية المحلية والعالمية .
١١- قـــام بإلقـــاء محاضرات علمية في مختلف المراكز العلمية المتخصصة مثل المعهـــد العالـــي لنقابة المحامين بالقاهرة ، ومركز الخدمات القانونية بكلية الحقوق جامعة الإسكندرية ، وغيرها من المراكز العلمية المحلية والعالمية .
١٢- قـــام بإعداد أبحاث ودراسات منشورة باللغات العربية والفرنسية والإنجليزية والإيطالية .

قائمة بأسماء البرامج والكتب العلمية المختلفة

للمستشار الدكتور عبد الفتاح مراد

أولاً : البرامج القانونية والاقتصادية والتجارية والموسوعات المنشورة إلكترونياً على سي دي CD [١]:

*** هذه البرامج جميعاً تتضمن طرق بحث إلكترونية موضوعية وأبجدية مبتكرة لسرعة البحث والحصول على المعلومات فى أقصر فترة ممكنة وتوفر الوقت والجهد .**

- برنامج CD موسوعة مراد الجنائية والمدنية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية /CD ROM ٦٥٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية / CD ROM ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية /CD ROM ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت /CD ROM ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات والكمبيوتر والإنترنت – ويتضمن شرح تفصيلي لجميع الصيغ المعمول بها فى القوانين المصرية والعربية /CD ROM ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها CD Rom ٦٠٠ ميجا .

---

[١] تطلب هذه المؤلفات من شركة البهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكتروني B.P.C.Co على العنوان التالي : الإسكندرية – المنشية – ٤٨ شارع القائد جوهر – الدور الأول – تليفاكس: ٠٣/٤٨٤٤٤٤٨

E-mail:info@albahaa.com+http:www.albahaa.com
E-mail:tech@albahaa.com
E-mail:albahaa_bpc@hotmail.com+http://albahaa.tripod.com

كما يمكن إرسال المؤلفات لطالبيها بالبريد للمكان المطلوب وبخصم خاص .
كما تطلب هذه المؤلفات من المكتبات الكبرى في مصر والدول العربية .

Complete List of the Titles of the Various Scientific Books and e-Books Compiled and Created by Counselor Dr. Abd El Fattah Mourad

Firstly: Legal , Economic and Commercial Programmes and Encyclopedias e-published on CDs:

All these programmes include electronic innovated objective and alphabetical search methods to ensure fast search and obtainment of information in the shortest possible time to save time and effort.

- CD Programme : Mourad's Criminal and Civil Encyclopedia of the Legal Rules set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws/CDROM 650 MB.
- CD Programme : Mourad's Criminal Encyclopedia of the Legal Rules set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws/ CD ROM 600 MB .
- CD Programme: Mourad's Civil Encyclopedia of the Legal Rules set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws / CD ROM 600 MB.
- CD Programme: Mourad's Encyclopedia of Suits Formulae, Judicial Instruments,Computers and the Internet CD ROM 600 MB.
- CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the formulae of the Civil, Commercial , Company , Computer and Internet Contracts. It comprises detailed explanation of all the effective and applicable formulae in the Egyptian and Arab Laws / CD ROM 600 MB.
- CD Programme: Encyclopedia of the Explanation of the Penal Code and Special Criminal Statutes– and the Criminal Characterization thereof CD ROM 600 MB.

– برنامج CD الموسوعة العقارية – شرح تفصيلي للقوانين العقارية المعمول بها فى مصر وتطبيقات المحاكم المختلفة بشأنها وهى القانون التمويل العقاري والقانون المدني وقانون المرافعات والحجز الإدارى وقوانين البنوك وقوانين الشهر العقاري والسجل العيني والرسوم وقوانين المباني والعمران والضرائب العقارية معلقاً عليها بمبادئ النقض والإدارية والدستورية العليا /CD ROM ٥٥٠ ميجا .

– برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة – شرح تفصيلى باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة والمصطلحات المرتبطة بها ودول العولمة ودول الأقلمة وشخصيات العولمة والأقلمة فى العالم /CD ROM ٥٥٠ ميجا .

– برنامج CD معجم مراد القانوني والاقتصادي والتجاري " إنجليزي – عربي ، عربي – إنجليزي " شرح تفصيلي مُقارن باللغة العربية للمصطلحات الإنجليزية والشرعية في النظم القانونية والاقتصادية والتجارية المعاصرة /CD ROM ٦٠٠ ميجا.

– برنامج CD موسوعة مراد لمصطلحات الكمبيوتر والإنترنت " إنجليزي – عربي ، عربي – إنجليزي" CD ROM ٦٠٠ ميجا .

– برنامج CD موسوعة مراد لشرح قوانين الضرائب والمحاسبة والمراجعة القانونية /CD ROM ٦٠٠ ميجا .

– برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية /CD ROM ٦٠٠ ميجا.

– برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية /CD ROM ٦٠٠ ميجا .

– برنامج CD موسوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا /CD ROM ٦٠٠ ميجا .

– برنامج CD موسوعة مراد لشرح تشريعات الغش /CD ROM ٦٠٠ ميجا .

– برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المغربية /CD ROM ٦٠٠ ميجا.

– برنامج CD موسوعة مراد للملكية الفكرية والأدبية /CD ROM ٦٠٠ ميجا.

– توجد برامج أخرى متنوعة جارى إعدادها .

ثانياً : المعاجم والموسوعات الورقية :

– معجم مراد القانوني والاقتصادي والتجاري " إنجليزي – عربي " شرح تفصيلي مُقارن باللغة العربية للمصطلحات الإنجليزية والشرعية في النظم القانونية والاقتصادية والتجارية المعاصرة – مُجلد فاخر ، المعجم الحاصل على جائزة وشهادة تقدير نادى الأهرام للكتاب عام ٢٠٠٢.

– المعجم القانوني رباعي اللغة " فرنسي – إنجليزي – إيطالي – عربي – شرعي".

– موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها – ثلاثة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً .

- **CD Programme: Mourad's Real Estate Encyclopedia**:Detailed explanation of the real estate laws in force in Egypt and the implementations thereof by different courts, i.e. Real Estate Finance Law – Civil Law – Procedures and Administrative Seizure Law – Bank Laws – Laws of Land Registry Office, the Real Registry Office, Fees, Laws of Buildings, Construction and Real Estate Taxes, with the commentary thereon in the light of the principles set by the Cassation, Administrative Causes and Supreme Constitutional Court.
CD ROM 550MB.
- **CD Programme : Encyclopedia of the Terms of Globalization and Regionalization.** Detailed explanation , in Arabic , of all the English terms related to Globalization and Regionalization , in addition to the relevant terms and States of Globalization and States of Regionalization, as well as the World Characters of Globalization and Regionalization
CD ROM600 MB.
- **CD Programme: Mourad's Legal, Economic and Commercial Dictionary** "English/Arabic","Arabic/English".Detailed comparative explanation , in Arabic, of all the English and Shariite Terms in the Contemporary Legal , Economic and Commercial Institutions CD ROM 600 MB.
- **CD Programme: Mourad's Encyclopedia of the Terms of Computers and Internet** " English/Arabic ","Arabic/ English" CD ROM 600 MB.
- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Explanation of The Laws of Tax, Accountancy and Statutory Audit** / CD ROM 600 MB.
- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Egyptian and Arab Statutes** / CD ROM 600 MB.
- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Egyptian Statutes** / CD ROM 600 MB.
- **CD Programme: Mourad's Encyclopedia of the Rulings of the Supreme Constitutional Court** / CD ROM 600 MB .
- **CD Programme : Encyclopedia of the Explanation of the Statutes of Fraud** / CD ROM 600 MB.
- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Moroccan Statutes** / CD 600 MB.
- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Intellectual and Literary Property** / CD 600 MB.
- There are other CD Programmes in the pipeline.

Secondly : Paper Dictionaries and Encyclopedias :

- **Mourad's Legal, Economic and Commercial Dictionary**
" English – Arabic " - Detailed comparative explanation, in Arabic, of the all the English and Shariite Terms in the Contemporary Legal, Economic and Commercial Institutions. - Deluxe Bound Volume.It was awarded a prize and a certificate of appreciation from the Al Ahram Book Club in 2002
- **Quadrilingual Legal Dictionary** "French – English – Italian – Arabic and Shariite"
- **Encyclopedia of the Explanation of the Crimes of the Penal Code and Special Criminal Statutes, as well as the Criminal Characterization thereof.** Three Deluxe Bound Volumes.

- موســوعة مــراد لمصــطلحات الملكية الفكرية والكمبيوتر والإنترنت – معجم موسوعي – إنجليزي – عربي – عربي – إنجليزي .
- الموســوعة العقارية – شرح تفصيلي لقانون التمويل العقاري والقوانين العقارية فى مصر ـــ مجلد فاخر .
- موســوعة مصــطلحات العولمة والأقلمة – شرح تفصيلي لمصطلحات العولمة والأقلمة – مجلد فاخر .
- موسوعة شرح قوانين الملكية الفكرية – مجلد فاخر .
- موســوعة التشريع والقضاء والفقه المصري والمقارن – التعليق على النصوص الكاملــة للتشــريعات المصــرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مائة عام – ١٠ مجلدات وفهرس تفصيلي مجلدة تجليداً فاخراً .
- موسوعة التشريعات المصرية والعربية .
- موســوعة البُـنوك – طبقا لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ – مُجلد فاخر.
- موســوعة الجمــارك والاســتيراد والتصدير في مصر والدول العربية – مُجلد فاخر.
- موســوعة مصــطلحات الجات ومنظمة التجارة العالمية " إنجليزي – فرنسي – عربي " .
- الموسوعة الكبرى للجات ومنظمة التجارة العالمية " ثلاثة مجلدات " إنجليزي – فرنسي – عربي .
- موسوعة الأحوال الشخصية للمسلمين وغير المسلمين والأجانب – ثلاثة مجلدات مُجلدة تجليداً فاخراً .
- موسوعة الاستثمار – شرح تفصيلي لقوانين الاستثمار فى مصر والعالم – مُجلد فاخر .
- موســوعة شرح قانون العقوبات – شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون العقوبات – مُجلد فاخر .
- موســوعة شرح قانون الإجراءات الجنائية – شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون الإجراءات – مُجلد فاخر .
- موسوعة شرح قانون المرافعات – شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون المرافعات – مُجلد فاخر .
- موســوعة شــرح قانون الإثبات – شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد الإثبات – مُجلد فاخر .
- موســوعة قطـــاع الأعمال العام – شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد القانون والقوانين المكملة .
- موسوعة ضريبة المبيعات – مُجلد فاخر .
- موسوعة القانون البحري .
- موســوعة شــرح القانون المدني – شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد القانون المدني – مجلد فاخر .

-Mourad's Encyclopedia of Intellectual Property, Computers and Internet - Encyclopedic Dictionary "English/Arabic,Arabic / English"
- **Real Estate Encyclopedia** – Detailed explanation of the Real Estate Finance Law and the Real Estate Laws in Egypt. - Deluxe Bound Volume.
-Encyclopedia of the Terms of Globalization and Regionalization- Detailed explananation of the terms of Globalization and Regionalization Deluxe Bound Volume.
-Encyclopedia of the Explananation of the Laws of Intellectual Property- Deluxe Bound Volume.
-Encyclopedia of Legislation, Judiciary & Egyptian and Comparative Jurisprudence – Commentary on the Complete Texts and Provisions of the Egyptian Statutes and Legislative Texts related to the Rulings of the Cassation, Administrative Causes and Supreme Constitutional Courts , as well as the Opinions of the Comparative Jurisprudence within 100 years.- 10 Deluxe Bound Volumes.
-Encyclopedia of the Arab and Egyptian Statutes.
-Encyclopedia of Banks – According to the New Trade Law no.17 of the year 1999 - Deluxe Bound Volume.
-Encyclopedia of Customs, Importing and Exporting in Egypt and the Arab States - Deluxe Bound Volume
-Encyclopedia of GATT and WTO "English - French – Arabic".
-The Grand Encyclopedia of GATT and WTO "English - French - Arabic" - Three Deluxe Bound Volumes.
-Encyclopedia of the Personal Status Statutes for Moslems , Non – Moslems and Aliens. Three Deluxe Bound Volumes
-Encyclopedia of Investment – Detailed explanation of the laws of investment in Egypt and the World. - Deluxe Bound Volume.
-Encyclopedia of the Explanation of the Penal Code.
Detailed Explanation of each Article of the Penal Code per se.Deluxe Bound Volume.
- **Encyclopedia of Law of Criminal Procedures**- Detailed Explanation of each Article of the Penal Code per se- Deluxe Bound Volume.
- **Encyclopedia of the Explanation of the Law of Pleadings**
Detailed Explanation of each Article of the Law of Pleadings per se. - Deluxe Bound Volume.
-Encyclopedia of the Explanation of the Law of Substantiation. Detailed Explanation of each Article of the Substantiation Law per se. Deluxe Bound Volume.
-Encyclopedia of Public Enterprise Sector - Detailed Explanation of each Article of the Law per se and the Complementary Laws Thereto.
- **Encyclopedia of Sales Tax.** - Deluxe Bound Volume.
- **Encyclopedia of the Maritime Law.**
-Encyclopedia of the Explanation of the Civil Law.- Detailed Explanation of each Article of the Civil law per se.- Deluxe Bound Volume.

- موســوعة شرح تشريعات الغش التجاري والصناعي والأغذية – ثلاثة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً .
- موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية – مجلد فاخر .
- موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات – مجلد فاخر .
- موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية .
- موسوعة قوانين التعليم .
- موسوعة قانون حقوق الإنسان .
- موســوعة قــانون التجارة الجديد ، دراسة مقارنة – شرح تفصيلي لجميع مواد قانون التجارة – مُجلد فاخر .
- موسوعة شرح قوانين الضرائب والمحاسبة والمراجعة القانونية .
- موسوعة الشركات – شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد قانون الشركات – ثلاثة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً .
- موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية خمسة وعشرون جزءاً مجلدة تجليداً فاخراً .
- موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية ثلاثون جزءاً مجلدة تجليداً فاخراً .
- موســوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا منذ إنشائها عام ١٩٧٩ وحتى الآن وطــرق الــرقابة علــى دستورية القوانين فى مصر والدول العربية والقانون المقارن – خمسة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً .
- موســوعة مــراد لأحكام وفتاوى مجلس الدولة المصري منذ إنشائه عام ١٩٤٦ وحتى الآن وطرق الرقابة على أعمال الإدارة فى الدول العربية – عشرة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً .
- موســوعة مصــطلحات البحــث العلمــي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات "إنجلــيزي – فرنسي – عربي" مجلد فاخر الموسوعة الحاصلة على جائزة وشهادة تقدير نادى الأهرام للكتاب عام ١٩٩٩ .
- موســوعة مصــطلحات الكمبيوتر والإنترنت " إنجليزي – عربي " شرح عربي لمصــطلحات الكمبيوتر والإنترنت – مُجلد فاخر ، الموسوعة الحاصلة على جائزة وشهادة تقدير نادى الأهرام للكتاب عام ٢٠٠١.

ثالثاً :– القانون الجنائي :

- شرح جرائم التهرب الضريبي فى القوانين المصرية والقانون المقارن .
- شرح أحكام محكمة النقض كمحكمة موضوع جنائياً ومدنياً .
- الجديد في أحكام محكمة النقض المصرية .
- شرح الجديد فى أحكام محكمة النقض من ٢٠٠١-٢٠٠٢.
- شرح الجديد في النقض الجنائي في سبع سنوات من ١٩٩٦ – ٢٠٠٣ .

-**Encyclopedia of the Explanation of the Commercial and Industrial Fraud and Food Adulteration** - Three Deluxe Bound Volumes.
-**Mourad's Encyclopedia of Suits Formulae and Judicial Instruments**. Deluxe Bound Volume.
-**Mourad's Encyclopedia of the Formulae of the Civil, Commercial and Company Contracts**.- Deluxe Bound Volume.
-**Encyclopedia of the Explananation of the Labor Codes in Egypt and The Arab States.**
-**Encyclopedia of the Laws of Education.**
-**Encyclopedia of the Human Rights Law.**
-**Encyclopedia of the New Trade Law.** Compararative Study - Detailed Explanation of all the Articles of the New Trade Law. Deluxe bound volume.
-**Encyclopedia of the Explananation of the Laws of Tax , Accountancy and Statutory Audit.**
-**Encyclopedia of Companies** - Detailed Explanation of the Articles of the Company Law – Three Deluxe Bound Volumes.-
-**Mourad's Criminal Encyclopedia of the Legal Rules** set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws. 25 Deluxe Bound Volumes.
-**Mourad's Civil Encyclopedia of the Legal Rules** set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws. 30 deluxe bound volumes.
-**Mourad's Encyclopedia of the Rulings of the Supreme Constitutional Court** since the establishment thereof in 1979 until now, the methods of control of the constitutionality of laws in Egypt and the Arab States and the Comparative law. - 5 Deluxe Bound Volumes.
-**Mourad's Encyclopedia of The Rules And Legal Opinions Of The State's Council** since the establishment thereof in 1946 until now , the methods of Control of The Administrative Acts In The Arab States.- 10 Deluxe Bound Volumes.
-**Encyclopedia of the Terms of Scientific Research and Theses and Publications Writing** ."English - French - Arabic – Shariite". Deluxe Bound Volume.It wad awarded a prize and a certificate of appreciation from the Al Ahram Book Club in 2001.

Thirdly: Criminal Law

-**Explanation of the Crimes of Tax Evasion** in the Egyptian Law and the Comparative Law
-**Explanation of the Judgments of the Egyptian Cassation Court** as Criminal and Civil Trial Court.
-**Recent Judgments of the Egyptian Cassation Court** 2002
-**Explanation of the Latest Judgments of the Egyptian Cassation Court** (2001-2002)
-**Explanation of the Latest Topics** in the Criminal Cassation within seven years from 1996 – 2003 .

- الجديد في شرح تشريعات الغش .
- شرح تشريعات الغش .
- شرح جريمة خيانة الأمانة والجرائم الملحقة بها .
- شرح الشيك من الناحيتين الجنائية والتجارية .
- شرح القسم الخاص في قانون العقوبات – دراسة تطبيقية بشأن جرائم الشيك .
- أصول أعمال النيابات والتحقيق العملي .
- شرح جرائم الامتناع عن تنفيذ الأحكام وغيرها من جرائم الامتناع .
- شرح التحقيق الجنائي الفني والبحث الجنائي .
- الأدلة العلمية أمام القضاء الجنائي .
- شرح التحقيق الجنائي التطبيقي .
- شرح أوامر وقرارات التصرف في التحقيق الجنائي وطرق الطعن فيها .
- شرح تشريعات المخدرات .
- التعليق على تشريعات المخدرات .
- التعليق على قانون العقوبات .
- أصول قانون العقوبات والجرائم الاقتصادية .
- التعليق على قانون الإجراءات الجنائية المعدل .
- محاضرات في القانون الجنائي .
- التعليمات الإدارية للنيابات .
- التعليمات القضائية للنيابات .
- شرح تشريعات البيئة – مُجلد فاخر .
- شرح الأحكام الكبرى الجنائية والمدنية لمحكمة النقض المصرية .
- شرح تشريعات المباني .
- القانون رقم ١٧٤ لسنة ١٩٩٨ بتعديل قانون الإجراءات الجنائية والعقوبات وأعماله التحضيرية .
- شرح قانون المرور وجرائم القتل والإصابة الخطأ والإتلاف .
- شرح الأوامر الجنائية والأحكام .
- شرح الجنحة المباشرة والدعوى المدنية أمام القضاء الجنائي .
- شرح نظام غرفة المشورة ومشكلاتها العملية .
- شرح النظم القانونية للأجهزة الرقابية .
- التعليق على قوانين التموين والتسعير الجبري .
- شرح جرائم قانون العمل والتأمين الاجتماعي والمحال التجارية والصناعية .

رابعاً :- القانون المدني :

- شرح قوانين الصحافة والنشر .
- أصول فن القضاء .
- شرح قانون إيجار الأماكن غير السكنية والمحلات طبقاً للقانون رقم ٦ لسنة ١٩٩٧ المعدل بالقانون ٢٠٠١/١٤.

-Latest Explanations of the Statutes of Fraud
-Explanations of the Statutes of Fraud.
-Explanation of the Crime of Breach of Trust and Relevant Crimes
-Explanation of the Check from the Criminal and Commercial points of view.
-Explanation of the Special Division of the Penal Code – Applied Study of the Crimes of the Check
-Principles of Parquet Work and Applied Investigation
-Crimes of the Abstention of Judgments' enforcement and other Relevant Crimes.
-Explanantion of Criminal Technical Inquiry and Criminal Investigation.
-Scientific Proofs before the Criminal Judiciary
-Explanation of the Applied Criminal Investigation
-Explanation of the Orders and Decisions for Disposition of Criminal Inquiry and Contestation Methods.
-Explanation of Drug Statutes.
-Commentary on The Penal Code.
-Principles of the Penal Code and the Economic Crimes
-Commentary on the Revised Law of Criminal Procedures.
-Lectures on the Criminal Law
-Administrative Instructions for Parquets.
-Judicial Instructions for Parquets.
-Explanation of Environmental Statutes. Deluxe bound volume
-Explanation of the Great Criminal and Civil Judgments of the Egyptian Cassation Court
-Explanation of Buildings' Statutes
-Law no. 174/1998 concerning the Revision of the Criminal Procedures Code and Penalties and its Preparatory Works.
-Explanation of the Code of Traffic and the Crimes of Murder, Manslaughter and Damage.
-Explanation of Criminal Orders and Judgments.
-Explanation of Direct Misdemeanor and Civil Action before Criminal Judiciary.
-Explanation of the Chambers System and its Practical Problems.
Formulae and the Equivalent Arabic Texts.
-Explanation of the Legal Institutions of the Inspection Authorities.
- Commentary on the Statutes of Supply and Prescribed Pricing .
- Explanantion of the crimes related to Labour Code, Social Insurance and Commercial and Indusrtrial Establishments.
Fourthly : Civil law :
-Explanation of the Laws of Press and Publishing
-Principles of the art of Judgicature
-Explanation of Law 6/1997 concerning the Rentals of non – residential Places and Shops as amended by Law 14 /2001

- شرح قانون التمويل العقاري – شرح القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠٠١ ومذكرته الإيضاحية .
- شرح قانون المحاماة .
- التعليق على قانون التمويل العقاري ولائحته التنفيذية .
- التعليق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- قانون الملكية الفكرية ومذكرته الإيضاحية والقوانين المكملة له .
- الجديد فى الملكية الفكرية .
- التعليق على اتحاد الشاغلين .
- شرح اتحاد الملاك وملكية الشقق .
- شرح دعاوى بيع العقارات في القانون المدني وقانون المرافعات وقانون الحجز الإداري – مُجلد فاخر.
- التعليق على قوانين الإيجارات .
- التعليق على قوانين إيجار الأماكن .
- شرح النظام القانوني والقضائي في إسرائيل وفلسطين .
- شرح قوانين الرسوم القضائية ورسوم التوثيق والشهر العقاري .
- التعليق على القانون المدني .
- شرح تشريعات الشهر العقاري .
- الغَصْبُ في القوانين العربية والشريعة الإسلامية .
- القانون ٦ لسنة ١٩٩٧ بشأن الأماكن غير السكنية والمحلات ولائحته التنفيذية المعدل بق ٢٠٠١/١٤.
- شرح تشريعات الأحوال الشخصية – طبقاً للقانون ١ لسنة ٢٠٠٠ .
- شرح تشريعات الأحوال الشخصية للمصريين غير المسلمين والأجانب – طبقاً للقانون١ لسنة ٢٠٠٠.
- شرح صيغ الأحوال الشخصية – طبقاً للقانون ١ لسنة ٢٠٠٠ .
- شرح دعوى الحبس لدين النفقة في قانون الأحوال الشخصية وقانون العقوبات .
- الهندسة الوصفية للتشريعات المصرية – تحليل وتأصيل التشريعات المصرية باستعمال الأشكال الهندسية .

خامساً :- *قانون المرافعات والإثبات* :

- دعاوى الحساب من الناحيتين القانونية والفنية .
- القانون ١٨ لسنة ١٩٩٩ بتعديل قوانين المرافعات والإثبات والرسوم ومذكرته الإيضاحية .
- شرح الحجز الإداري علماً وعملاً .
- شرح تشريعات التحكيم الداخلي والدولي .
- التحكيم بين الشريعة والقانون – دراسة مقارنة .
- التعليق على قوانين المرافعات والإثبات والتحكيم .
- المشكلات العملية في القضاء المستعجل .

-**Explanation of Real estate Finance Law** Explanation of Law 148 /2001 and the explanatory note thereof.
-**Explanation of the Legal Profession Law.**
-**Commentary on the Real estate Finance Law** and the Executive Regulations thereof
-**Commentary on the New Egyptian Labor Code no.12/2003** .
-**Intellectual Property** Law, its explanatory note and the complementary laws thereof.
-**Recent Topics in Intellectual Property**
-**Commentary on Occupants' Association.**
-**The Union of owners and the Ownership of Apartments.**
-**Explanation of the Actions of selling real estates in the Civil Law, the Law of Pleading and the Law of Administrative Seizure.**Deluxe bound volume
-**Commentary on the Rentals Laws**
-**Commentary on the Rental Laws of Places**
-**Explanation of the Legal and Judicial System in Israel and Palestine.**
-**Explanation of the Law of Judicial Fees, Fees of Registration and Real estate Registration.**
-**Commentary on the Civil Law**
-**Explanation of the Statutes of Real estate Registration.**
-**Usurpation in the Arab Laws and Islamic Shari' a.**
-**The Law no.6/1997** concerning Non – residential Places and shops and the Executive Regulations thereof, amended by Law no.14 /2001
-**Explanation of Personal Status Statutes**, according to Law 1/2000.
-**Explanation of Personal Status Statutes** for non – Moslem Egyptians and Aliens, according to Law no.1 / 2000
-**Explanation of Personal Statutes Formulae** according to Law 1 / 2000.
-**Explanation Action for Alimony Debt Detention**, in the Personal Status Statutes and Penal Code.
-**The Descriptive Geometry of the Egyptian Statutes** – Analysis and Consolidation of the Egyptian Statutes and Legislative Texts by using Geometric Figures.

Fifthly: The Law of Pleadings and Substantiation:

-**Explanation of the Actions of Accounting** on the Legal and Technical Sides.
-**The law no.18 / 1999** amending the laws of pleadings, substantiation and fees and and the explanatory note thereof.
-**Explanation of Administrative Seizure, Theory and Practice.**
-**Explanation of the Statutes of International and Local Arbitration.**
-**Arbitration from the view points of Shari'a and Law**:comparartive study
-**Commentary on The Laws of Pleadings, Substantiation and Arbitration.**
-**Practical Problems of Summary Courts.**

- أصول أعمال المحضرين في الإعلان والتنفيذ .
- شرح التنفيذ العملي .
- أصول إدارة المحاكم في مصر والدول العربية .

سادساً :- القانون الدولي العام والتجارة الدولية :

- شرح نظام مكتبة الإسكندرية والعولمة الثقافية .
- شرح نظام منظمة التجارة العالمية والعولمة والأقلمة .
- شرح العولمة والتنظيم الدولي المعاصر .
- شرح العولمة القانونية والاقتصادية والتجارية .
- شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
- شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
- شرح الاتفاقيات العربية الكبرى .
- شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى .
- شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية .
- شرح النصوص العربية لاتفاقيات الشراكة المصرية الأوروبية .
- شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الشراكة المصرية الأوروبية .

سابعاً :- القانون التجاري والبحري والاستثمار والضرائب :

- قانون مكافحة غسل الأموال ومذكرته الإيضاحية والقوانين المكملة له .
- التعليق على اللائحة التنفيذية لقانون غسل الأموال .
- شرح صيغ الشركات - شرح صيغ عقود ودعاوى شركات الأشخاص والأموال.
- المشكلات العملية والدفوع في قانون التجارة الجديد .
- شرح ضريبة المبيعات .
- التعليق على قانون ضريبة المبيعات .
- شرح قانون التجارة المصري الجديد - مُجلد فاخر .
- المُقارنة بين قانون التجارة والتشريعات السابقة عليه شرح تفصيلي مُقارن لكل مادة - مُجلد فاخر .
- شرح الأعمال والسجل والدفاتر التجارية طبقا لقانون التجارة الجديد ١٧ لسنة ١٩٩٩ - مُجلد فاخر .
- شرح الأوراق التجارية طبقا لقانون التجارة الجديد ١٧ لسنة ١٩٩٩ - مُجلد فاخر.
- شرح الإفلاس من الناحيتين التجارية والجنائية - طبقاً لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ .

-Principles of the Process-servers in Proclamation and Execution.
-Explanation of Practical Execution.
-Principles of the Administration of Courts in Egypt and Arab States .
Sixthly: General International Law and International Commerce:
-Explanation of the system of Bibliotheca Alexandrina and the Cultural Globalization
-Explanation of the System of the WTO, Globalization and Regionalization
-Explanation of Globalization and the Contemporary International Organization
-Explanation of the Legal , Economic and Commercial Globalization
-Explanation and Interpretation of the Arabic Texts of the agreements of the GATT and WTO
-Interpretaion and Explanation of The English Texts of the Agreements of the GATT and WTO
-Explanation of the Great Arab Agreements
-Explanation of the Great International Agreements
-Explanation of the Legal , Economic and Political Institutions in Egypt and Arab States
-Explanation of the Arabic Texts of the Partnership Agreements between Egypt and Europe
-Explanation of the English Texts of the Partnership Agreements between Egypt and Europe
Seventhly : Commercial and Maritime Law, Investment and Tax:-
-Law of Combatting Money Laundry, the Executive Regulations thereof and the Complementary Laws thereto.
-Commentary on the Executive Regulations of the Law of Money Laundary
-Explanation of the Company Formulae– Explanation of the Formulae of the Contracts and Actions of Partnerships and Joint stock Companies.
-Practical Problems and Defences of the New Trade Law.
-Explanation of the Sales Tax
Commentary on the Sales Tax Law
-Explanation of the New Egyptian Trade Law. Deluxe volume
-Comparison between the New Trade Law and the Precedent Statutes – Detailed Comparative Explanation for the Articles of the Law per se.- Deluxe Bound Volume.
-Explantion of Business,Registers and Commercial books, according to the New Trade Law 17 /1999. Deluxe volume
-Explanation of Commercial Papers according to the New Commercial Law 17 /1999. Deluxe volume .
-Explanation of Bankruptcy on the Commercial and Criminal Sides, according to the New Trade Law 17 /1999.

- شـــرح العقـــود الـــتجارية والمدنية – طبقا لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ – مُجلد فاخر .
- شـــرح الصـــيغ الـــتجارية الحديثة – طبقا لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ – مُجلد فاخر .
- التعليق على قانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ .
- التعليق على قوانين البنوك .
- شـــرح قوانين الجمارك ومشكلاتها العملية والترجمة الإنجليزية لقوانين الجمارك والنصوص العربية المقابلة لها .
- قوانين وقرارات الجمارك والتعريفة الجمركية المعدلة .
- التعريفة الجمركية الجديدة المعدلة .
- القانون ٨ لسنة ١٩٩٧ بشأن الاستثمار ولائحته التنفيذية .
- شرح الضريبة على العقارات المبنية .
- التعليق على قوانين الضرائب على الدخل والضريبة الموحدة .
- شـــرح جـــرائم الـــتهرب الضريبي في قوانين الضرائب على الدخل والضريبة الموحدة وقانون الجمارك وقانون ضريبة المبيعات .

ثامناً :- القانون الإداري والدستوري :

- قانون الجمعيات الأهلية ومذكرته الإيضاحية والتشريعات السابقة عليه .
- التعليق على اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات الأهلية .
- التعليق على قانون الإدارة المحلية والقوانين المكملة له .
- شرح الحريات العامة وتطبيقات المحاكم العليا بشأنها .
- حدود وقيود الحريات العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي .
- المســئولية التأديبــية للقضـــاة وأعضاء النيابة دراسة مُقارنة للمسئولية التأديبية والجنائــية والمدنــية للقضاة وأعضاء النيابة في النظم القانونية المعاصرة الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف الأولى – مُجلد فاخر .
- شرح الأحكام الكبرى للمحكمة الإدارية العليا المصرية .
- شـــرح منازعات القضاء الإدارى – دراسة تطبيقية على أحكام المحكمة الإدارية العليا.
- شرح قانون لجان التوفيق في المنازعات بين الدولة والأفراد .
- التعليق على قانون لجان التوفيق .
- القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ بشأن لجان التوفيق والقرارات التنفيذية .
- شرح قوانين مجلسي الشعب والشورى والأحزاب السياسية .
- شرح أوامر المنع من السفر والتصرف والتحفظ .

تاسعاً : الترجمة الإنجليزية للقوانين المصرية والنصوص العربية المقابلة لها:

- الترجمة الإنجليزية لقوانين الجمارك والتشريعات المكملة لها والنصوص العربية والمقابلة لها .

-Explanation of the Commercial and Civil Contracts , according to the New Trade Law 17 /1999 -Deluxe volume .

-Explanation of the New Commercial Formulae, according to the New Trade Law no.17/1999.Deluxe volume

-Commentary on the New Egyptian Trade Law no. 17 /1999

-Commentary on the Bank Laws

-Explanation of Customs Laws , Practical Problems and the English Translation thereof and the Equivalent Arabic Texts thereto.

-Laws and Decrees of Customs and the Amended Customs Tariff.

-The Amended New Customs Tariff.

-Law no. 8/1997 concerning Investment and the Executive Regulations Thereof.

-Explanation of Taxation on Constructed Buildings.

-Commentary on the Laws of Income Taxes and Unified Tax.

-Explanation of the Crimes of Tax Evasion in the Laws of Income Taxes ,Unified Tax and the Law of Sales Tax.

Eighthly:Administrative and Constitutional Law :-

-The Law of the NGOs ,Explanatory Note thereof and Precedent Statutes.

-Commentary on the Executive Regulations of the Law of the NGOs.

-Commentary on the Law of Local Administration and the Complementary Laws thereto.

-Explanation of the Public Freedoms and the Implementations of the Courts in respect thereof

-Limits and Restrictions of the Public Freedoms as viewed by the Islamic Shari'a and the Positive Law.

-Disciplinary Responsibility for Judges and Parquet Members

Comparative Study of the Disciplinary , Criminal and Civil Responsibility for Judges and Parquet Memebers in the Contemporary Legal Institutions.(Ph.D thesis) with the First Grade of Honor. Deluxe volume.

-Explanation of the Great Judgments of The Egyptian High Administrative Court.

-Explanation of the Disputes of the Administrative Judiciary- Applied study of the Judgments of the High Adminitrative Court.

-Explanation of the Law of Concilciation Committess in the Disputes between the Satate and the Individuals.

-Commentary on the Law of Conciliation Committees

-Law 7/2000 concerning Conciliation Committees and the Executive Orders.

-Explanation of the Laws of the People's Assembly , the Shurah Council and the Political Parties.

-Constrictive Decrees Regarding Travel, disposal and attachment mandates.

Ninethly:The English Translation of The Egyptian Laws and the Equivalent Arabic Texts thereto:

- The English Translation of the Customs Laws and the Complementary Statutes thereto and the equivalent Arabic Texts.

- الترجمة الإنجليزية لقوانين الملكية الفكرية وصيغها والنصوص العربية المقابلة لها.
- الترجمة الإنجليزية لقانون العقوبات وصيغه القانونية والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقوانين الشركات ولائحتها التنفيذية وعقودها والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون التجارة وعقوده والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية للدستور المصري والصيغ الدستورية والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية للقانون المدني والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون التجارة البحري والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون المناقصات والمزايدات ولائحته التنفيذية والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون الاستثمار ولائحته التنفيذية وعقوده والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقوانين البووت B.O.O.T والصيغ والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون الأحوال الشخصية وصيغه والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لصيغ العقود والدعاوى والأوراق القضائية والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لتشريعات الأجانب والنصوص العربية المقابلة لها .

عاشراً : سلسلة التشريعات المصرية المنقحة والمعدلة :

١- قانون المرور المصري ولائحته التنفيذية والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
٢- قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات.
٣- قوانين تأجير وبيع الأماكن والقوانين المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
٤- القانون المدني المصري طبقاً لأحدث التعديلات .
٥- قانون العمل والقوانين والقرارات المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
٦- قانون العقوبات المصري طبقاً لأحدث التعديلات .
٧- الدستور والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات.

-**The English Translation of the Intellectual Property Laws,** Formulae thereof and the equivalent Arabic Texts thereto.
-**The English Translation of the Penal Code** ,the Legal Formulae thereof and the equivalent Arabic Texts thereto.
-**The English Translation of the Company laws** ,the Executive Regulations and Contracts thereof and the Equivalent Arabic Texts thereto
-**The English Translation of the Trade Law** , the Contracts thereof and the equivalent Arabic Texts thereto
-**The English Translation of the Egyptian Constitution,** the Constitutional Formulae and The Equivalent Arabic Texts.
-**The English Translation of The Civil Law** and the equivalent Arabic Texts thereto.
-**The English Translation of the Maritime Trade Law** and the equivalent Arabic Texts thereto
-**The English Translation of the Law of Tenders and Biddings,** the Executive Regulations thereof and the equivalent Arabic Texts thereto
-**The English Translation of the Investment law** , Its executive Regulations, Formulae and the Equivalent Arabic Texts thereto .
-**The English Translation of the BOOT Laws** and the equivalent Arabic formulae and Texts thereto .
-**The English Translation of the New Egyptian Labour Law no.12/2003** and the equivalent Arabic Texts thereto.
--**The English Translation of the Personal Status Law** , the Formulae thereof and the equivalent Arabic Texts thereto.
-**The English Translation Of Contracts, Suits Formulae, Judicial Papers** and the equivalent Arabic texts thereto .
-**The English Translation of the Statutes of the Aliens** and the equivalent Arabic Texts thereto.

Tenthly: Series of the Revised and Amended Egyptian Statutes:

-**The Egyptian Traffic Law,** the Executive Regulations thereof and the Complementary Statutes thereto according to the latest amendments.
-**The Law of Civil and Commercial Pleadings** and the Complementary statutes thereof.
-**Law of Rental and Sale of Places** and the Complementary statutes thereof.
-**The Egyptian Civil Law** according to the latest amendments .
-**Labor Code** and the Complementary Orders and Statutes thereof according to the latest amendments.
-**The Egyptian Penal Code,** according to the latest amendments
-**Constitution of the A.R.E.**and the Complementary Laws thereof.

٨- قوانين الجمارك والاستيراد والتصدير وسجل المستوردين والاستثمار طبقاً لأحدث التعديلات .
٩- قانون التجارة المصري الجديد والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
١٠- قوانين الأحوال الشخصية للمسلمين والقوانين المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
١١- قانون الإجراءات المصري والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
١٢- قوانين البناء والهدم والقوانين المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
١٣- قوانين أمن الدولة والطوارئ والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات.
١٤- قوانين التموين والتسعير الجبري وتحديد الأرباح والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
١٥- قوانين قمع الغش ومراقبة الأغذية وتنظيم الصناعة والمواصفات القياسية والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات.
١٦- قانون المحاماة وقانون الإدارات القانونية والتشريعات المكملة لهما طبقاً لأحدث التعديلات .
١٧- قوانين الهيئات القضائية والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
١٨- قانون الضرائب على الدخل ولائحته التنفيذية والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
١٩- قانون الشركات ولائحته التنفيذية والتشريعات المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
٢٠- قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات التنفيذية المكملة له .
٢١- قوانين مكافحة المخدرات والدعارة والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
٢٢- قانون هيئة الشرطة وأكاديمية الشرطة والتشريعات المكملة لهما طبقاً لأحدث التعديلات .
٢٣- قوانين الشهر العقاري ورسوم التوثيق والسجل العيني والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
٢٤- قانون الخدمة العسكرية وقانون الأحكام العسكرية والقوانين والقرارات المكملة لهما .
٢٥- قانون الإصلاح الزراعي وقانون الزراعة والقوانين والقرارات المكملة لهما.
٢٦- قانون الغرف التجارية ولائحته والقوانين والقرارات المكملة له .
٢٧- قوانين الصحافة والتشريعات المكملة لها .
٢٨- قوانين البنوك والائتمان والتشريعات المكملة لها .
٢٩- قوانين الأحوال الشخصية لغير المسلمين والتشريعات المكملة لها .
٣٠- قانون التجارة البحري .

-**Laws of Customs , importing , Exporting , Importers Registry, Investment** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**The New Egyptian Trade Law** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**Personal Status Statutes for Moslems** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**The Egyptian Law of Procedures** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments
-**The Laws of Construction and Demolition** and the Complementary Stautes thereof as per the latest amendments
-**State Security Laws and Emergency** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**Laws of . Supply ,Prescribed Pricing , Profit Calculation** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments
-**Laws of Combatting Fraud and Adulteration , Food Control , Industry Regulation , Standard Specifications** and Complementary Statutes thereof as per the latest amendments
-**Law of the Legal Profession and the Law of Legal Departments** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**Laws of the Judiciary Bodies** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**Income Tax Law , the Executive Regulations** thereof and and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**Company Law, the Executive Regulations** thereof and and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**The New Egyptian Labour Law no.12/2003** and the Complementary Executive Orders thereof.
-**Laws of Combatting Drugs ,Narcotics and Prostitution** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**Law of Police Departments and Police Academy** and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.
-**Laws of Public Notary Office, Legalization Fees and Real estate Registry** and the complementary statutes thereof as per the latest amendments.
-**The Law of Military Service , the Law of Military Judgments** and the Complementary Laws and Decisions thereof.
-**The Law of Agricultural Reform and the Law of Agriculture** and the Complementary Laws and Decisions thereof.
-**The Law of Commercial Chambers,** the Executive Regulations and the Complementary Decisions thereof.
-**Laws of the Press** and the Complementary Statutes thereof.
-**Laws of Banks , Credit** and The Complementary Statutes thereof.
-**Personal Status Statutes for Non-Moslems** and the Complementary Statutes thereof.
-**The Maritime Trade Law**

٣١- قانون الجمعيات الأهلية ولائحته التنفيذية والتشريعات السابقة عليه .
٣٢- قوانين التأمين والتشريعات المكملة لها .
٣٣- قانون الاستثمار والتشريعات المكملة له .
٣٤- قوانين التعليم العام والخاص والتشريعات المكملة لها .
٣٥- قوانين الملكية الفكرية والتشريعات المكملة لها .
٣٦- قوانين البنوك الجديدة والقوانين المكملة له .
٣٧- قانون الاتصالات والقوانين المكملة له.

حادي عشر : سلسلة أكواد التشريعات العربية النوعية المُقارنة ومدى اتفاقها مع الاتفاقيات الدولية :

وتتضمن النصوص الكاملة للتشريعات العربية فى كل فرع من فروع القانون على حده والتعليق عليها .

- تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- الدساتير العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات العمل فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات التحكيم فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية .
- تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .

-The Law of the NGOs ,the Eecutive Regulations and Precedent Statutes thereof.

-The Laws of Insurance and the Complementary Statutes thereto

-Investment Law and the Complementary statutes thereto

-The Laws of Public and Private Education and the Complementary Statutes thereto

-The Laws of Intellectual Property and the Complememntary Statutes thereto

-The New Bank Laws the Complememntary Statutes thereto

-Telecommunications Law and the Complementary Statutes thereto

Eleventhly : The Series of the Codes of the Comparative Major Arab Statutes in the light of the International Agreements:

They Comprise the complete texts of the Arab Statutes in each branch of Law per se with the due commentaries

-Satutes of the Legal Profession in the Arab States and Standards of Defence and International Criminal Justice - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , International Agreements and Principles of Shari'ah .

-Arab Constitutions and International Standards-Comparative Study between the Arab Constitutions , Foreign Constitutions , Standards of Defence , Justice , International Agreements and Principles of Shari'ah .

-Parliamentary Acts ans Statutes in the Arab States and International Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes, Representative and Parliamentary Standards, Human Rights, International Agreements and Principles of Shari'ah.

-Labour Statutes in the Arab States and the International Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes, Labour Standards, International Agreements and Principles of Shari'ah.

-Statutes of Investmant in the Arab States and International Standards-Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Investment Trade,International Agreements and Principles of Shari'ah.

-Statutes of Arbitration in the Arab States and International Standards-Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes, Standards of International Arbitration,International Arbitration Bodies , Arbitration Agreements and Principles of Shari'ah.

-Statutes of Intelectual Proeprty in the Arab States and International Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes ,International Copyright Standards , International Agreements and Principles of Shari'ah .

- تشـــريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشــريعات العقوبات فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشــريعات الإجــراءات الجنائية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات أمن الدولة والطوارئ فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشــريعات مكافحـــة المخدرات فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات مكافحة الدعارة فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بيـــن التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات هيئات الشرطة فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بيـــن التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشـــريعات هيئات الإدعاء العام فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والتحقيق وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشـــريعات الســـلطة القضـــائية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات المـــرور فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات السلامة والأمان الدولي للمرور والطرق والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الأحـــوال الشخصـــية لغير المسلمين فى الدول العربية والمستويات الدولـــية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الأحـــوال الشخصية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والأسرة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

-Statutes of the Press in the Arab States and International Standards- Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes, International Standards and Ethical Codes , International Agreements and Shari'ah .

-Penal Statutes in the Arab States and International Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Defence,Criminal Justice,Human Rights, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Criminal Procedures in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice ,International Agreements and Shari'ah .

-Statutes of State Security and Emergency in the Arab States and International Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Human Rights , International Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Combatting Drugs and Narcotics in the Arab States and International Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence ,Criminal Justice , Human Rights , International Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Combatting Prostituion in the Arab States and International Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence ,Criminal Justice , Human Rights , International Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Police Departments in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence, Criminal Justice , Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Public Prosecution Authorities in the Arab States and International Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Investigation,Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of the Judicil Authority in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Traffic in the Arab States and International Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards and Rules of International Safety and Security of Traffic and Roads , Int'l Agreements and Shari'a.

-Personal Status Statutes for Non - Moslems in the Arab States and International Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.

-Personal Status Statutes in the Arab States and the International Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence, Justice, Human Rights ,Family , Int' Agreements and Shari'ah.

- تشـــريعات المرافعات المدنية والتجارية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراســـة مقارنـــة بيـــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات الإيجارات فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- التشـــريعات المدنية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشـــريعات الجمارك والاستيراد والتصدير فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراســـة مقارنـــة بيـــن التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات البناء والهدم فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بيـــن التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات البناء والهدم والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
تشـــريعات الشـــهر العقـــاري ورســـوم التوثيق والسجل العيني فى الدول العربية والمســـتويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الشهر والتوثيق والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الخدمـــة العسكرية والأحكام العسكرية فى الدول العربية والمستويات الدولـــية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الزراعة فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربـــية والتشـــريعات الأجنبية ومستويات التنمية الزراعية العالمية ومنظمة الزراعة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الـــتجارة فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربـــية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة العالمية والاتفاقيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات التمويـــن والتسعير الجبري فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراســـة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة والتموين والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الغـــش والأغذية والصناعة والمواصفات القياسية فى الدول العربية والمســـتويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومســـتويات مكافحـــة الغـــش والتدليس وحقوق الإنسان ومنظمة والصحة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الضرائب فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

-Statutes of Civil and Commercial Procedures in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Rentals in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Civil Statutes in the Arab States and the Int'l Standards- Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Int'l Standards and Agreements and Shari'ah .

-Statutes of Customs , Import and Export in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Int'l Standards, Agreements, WTO and Shari'ah .

-Statutes of Building Construction and Demolition in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Construction and Demolition, Int'l Agreements and Shari'ah .

-Statutes of Land Registration Office, Notarization Fees and Real estate Registry in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Notarization, Legalization, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Military Service and Military Rulings in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Defence,International Criminal Justice, Human Rights, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Agriculture in the Arab States and Int'l Standards- Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Int'l Agricultrural Development, FAO, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Trade in the Arab States and Int'l Standards- Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of International Trade , Int'l Agreements , WTO and Shari'ah.

-Statutes of Supply and Prescribed Pricing in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Trade, Supply, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Adulteration , Food , Industry , Standard Specifications in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Rules of Combatting Adultration and Fraud , Human Rights, WHO,Int'l Agreements and Shari'ah .

-Tax Legislation in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Tax Equity, Int'l Agreements and Shari'ah.

- تشـــريعات الشركات فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات البـــنوك والائـــتمان في الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن التشـــريعات العربـــية والتشـــريعات الأجنبية ومستويات المراجعة والمحاسبة والمعاملات المصرفية الدولية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الغـــرف الـــتجارية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة والصناعة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات التجارة البحرية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بيـــن التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات النقل والتجارة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات الجمعـــيات الأهلـــية فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الهيئات الدولية غير الحكومية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات التأميـــن فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنة بين التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التأمين الدولي وإعادة التأمين ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشـــريعات التعليم العام والخاص فى الدول العربية والمستويات الدولية – دراسة مقارنـــة بيـــن التشـــريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التعليم الدولي ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

ثاني عشر : المؤلفات المتعلقة بالتربية والتعليم والجامعات :

- شرح نظام المدارس والتعليم والجامعات على شبكة الإنترنت .
- شرح قوانين التعليم العام والخاص ودور الحضانة .
- التعليق على قوانين تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية والقوانين المكملة له .
- شرح التربية القانونية للشباب – تبسيط المبادئ القانونية للشباب .
- شرح التربية القضائية للشباب .
- شرح التربية الشُرَطية للشباب .
- شرح التربية البيئية للشباب – تبسيط قوانين البيئة للشباب .
- شـــرح التربية الدستورية والبرلمانية للشباب – تبسيط الدستور وقوانين مجلسي الشعب والشورى للناشئين .
- شرح التربية المرورية للشباب – تبسيط قانون المرور ولائحته للناشئين .
- المدارس الذكية .
- المدن الذكية .
- القرى الذكية .
- الحكومة الإلكترونية .

-Statutes of Companies in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes ,Int'l Standards and Agreements and Shari'ah.

-Banking Legislation and Credit Statutes in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Auditing , Accounting, Int'l Banking Transactions ,Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of the Chambers of Commerce in the Arab States and Int'l Standards Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Int'l Trade and Industrialization, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Maritime Trade in the Arab States and Int'l Standards Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Transportation, Int'l Trade ,Agreements and Shari'ah.

-Statutes of NGOs in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Int'l NGOs,Human rights, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Insurance in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Int'l Insurance ,Reinsurance, UNESCO,Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Public and Private Education in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Int'l Education, UNESCO, Int'l Agreements and Shari'ah.

Twelfthly: Compilations in the Field of Education and Universities:

-Explanation of the System of Schools, Education and Universities on the Web

-Explanation of the Laws of Public and Private Education and KG's

-Commentary on the Laws of the Organization and Regulation of Universities and the Executive Regulations thereof and the Complementary Statutes thereto

-Explanation of the Legal Education for the Youth – Popularization of the Legal Principles to the Youth

-Explanation of the Judicial Education for the Youth

-Explanation of the Police Education for the youth

-Explanation of the environmental education for the youth – popularization of the codes of the environment for the youth.

-Explanation of the Constitutional and Parliamentary Education for the Youth – Popularization of the Constitution and Codes of the People's Assembly and Shurah Council for Juniors

-Explanation of the Traffic Education for the Youth - Popularization of the Traffic Code and the Regulations thereof for the Youth.

-Smart Schools

-Smart Cities

-Smart Villages

-e-Government

- المكتبات الإلكترونية .
- التعليم الإلكتروني .
- كيف تكتب بحثا أو رسالة .
- التربية السياحية [١].

ثالث عشر :- المؤلفات المتعلقة بالكمبيوتر والإنترنت والبحث العلمي :

- الكمبيوتر والإنترنت للقضاة والباحثين والمهن الحرة .
- كيف تستخدم شبكة الإنترنت في البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات عربي إنجليزي .
- جرائم الكمبيوتر والإنترنت .
- ألف سؤال وجواب عن الكمبيوتر والإنترنت .
- الأصول القانونية للتجارة الإلكترونية والبيع والشراء والإعلان على شبكة الإنترنت .

---

[١] **تطلب هذه المؤلفات من شركة البهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكتروني B.P.C.Co على العنوان التالي :** الإسكندرية - المنشية - ٤٨ شارع القائد جوهر - الدور الأول - تليفاكس: ٠٣/٤٨٤٤٤٤٨

E-mail:info@ albahaa.com+ http:www.albahaa.com
E-mail:tech@albahaa.com
E-mail:albahaa_bpc@hotmail.com+ http://albahaa.tripod.com

كما يمكن إرسال المؤلفات لطالبيها بالبريد للمكان المطلوب وبخصم خاص .
كما تطلب هذه المؤلفات من المكتبات الكبرى في مصر والدول العربية .

Thirteen: Compilations in the Fields of Computer , Internet and Scientific Research:

-Computer and Internet for Judges, Researchers and Liberal Professions

-How to use the Internet in Scientific Research and Theses , Researches and Writings Preparation "Arabic – English"

- Crimes of the abuse of Computers and Internet

-1000 Questions and Answers about Computers and the Internet(1).

-Legal Principles of e-commerce, Selling, Buying and Advertising on the Internet.

---

(1) To order any of our Compilations address your request to:
El BAHAA Co. for Programmes, Computer & e-Publishing 48 Al Kaed Gouhar, 1st floor, apt. 3 - Tel: 03/4844448
Or from Bookshops in Egypt and Arab States .
Personal orders will be dispatched by mail or delivered anywhere at special discounts .

ب - الأبحاث العلميــة والمقــالات :

١- الموسوعة الاقتصادية : سلسلة مقالات أسبوعية نشرتها مجلة الأهرام الاقتصادي خلال عامي ٩٧/ ١٩٩٨ تتعلق بالمصطلحات الاقتصادية الخاصة باتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
٢- المسئولية التأديبية لأعضاء مجلس الدولة في مصر ، محاضرة ألقيت على السادة مستشاري مجلس الدولة بمبنى مجلس الدولة بباريس يوم ١٩٨٩/١٢/٢٨ .
٣- المسئولية التأديبية لرجال القضاء ورجال النيابة العامة في مصر ، محاضرة ألقيت لرجال القضاء والنيابة العامة في فرنسا بمبنى وزارة العدل بباريس يوم ١/٥/١٩٩٠.
٤- النظام القانوني والقضائي في جمهورية ألمانيا ، بحث منشور في مجلة القضاة الشهرية أعداد يناير ــ يونيو سنة ١٩٩٠ .
٥- النظام القانوني والقضائي في النرويج بحث قدم للنشر في مجلة القضاة الفصلية.
٦- كيف يفكر الكمبيوتر القانوني ؟ بحث منشور في مجلة قضاة الثغر التي يصدرها نادي قضاة الإسكندرية .
٧- الأسباب الإجرائية والموضوعة للبراءة في جرائم المخدرات .
٨- الأصول القانونية لأعمال الخبراء ، بحثين قدما إلى دورة العلوم الجنائية التطبيقية التي نظمها مركز الخدمات القانونية بكلية الحقوق ، الإسكندرية ، يوليو ١٩٩٠ .
٩- الجرائم التي ترتكب باستعمال الكمبيوتر ، مجلة هيئة قضايا الدولة ع ٢ عام ١٩٩٠ .
١٠- جرائم الامتناع عن الحكم في الدعاوى ، مجلة المحاماة المصرية ، ع٣ ، ١٩٩٢ .
١١- جرائم الامتناع الماسة بنظام الأسرة ، مجلة المحاماة المصرية ع١ ، ٤ عام ١٩٩.
١٢- جرائم المافيا ضد القضاة وضد الإنسانية ، مجلة المحاماة المصرية ع٥ ، ٦ عام ١٩٩٢.
١٣- أحكام المخدرات في الشريعة الإسلامية ، مجلة المحاماة ، القاهرة ١٩٩٢ .
١٤- أصول العلاقة بين القضاء والمحاماة . محاضرة ألقيت بالمعهد العالي للمحاماة بالقاهرة ١٩٩٢ .
١٥- النظام القانوني للشركات القابضة في قانون الأعمال . بحث قدم للنشر بمجلة المحاماة . القاهرة ١٩٩٢ .
١٦- التعليق على الأحكام الكبرى للمحكمة العليا . مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٨/٧/١ .
١٧- جرائم الإنترنت . مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٨/٨/٣ .

١٨- جـريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام . مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٦/١٢/١٥.
١٩- الـتجريم والعقاب في قانون البيئة مقال منشور في صحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٨/٩/٢٥.
٢٠- شبكة الإنترنت في البحث العلمي مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ٧/ ٩٨/١٠
٢١- الغصـب فـي الشريعة الإسلامية والقانون . مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٨/١/١٧ .
٢٢- مصـطلحات البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث . مقال منشور بجريدة الأهرام المصرية ١٩٩٨/١١/١٧ .
٢٣- المصطلحات القانونية المقارنة . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ٣/٧ /١٩٩٦ .
٢٤- اتفاقـيات الجـات ومـنظمة الـتجارة العالمية . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ١٩٩٦/٤/١٢ .
٢٥- الاتفاقـيات العربـية الكبرى . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ٥/٥/ ١٩٩٦ .
٢٦- الاتفاقـيات الدولية الكبرى . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ٧/١٤/ ١٩٩٨ .
٢٧- أهمية النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ١٩٩٧/٧/٢٧ .
٢٨- شبكة الإنترنت والبحث العلمي مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ٩/٢٥ /٩٨ .
٢٩ – الإجـراءات الجديـدة لقـيد صحيفة الدعوى أمام المحاكم طبقاً للقانون ١٨ لسـنة ١٩٩٩ مقال منشور بصحيفة الأهرام بتاريخ ١٩٩٩/٦/١٩.
٣٠ – المواعـيد الجديـدة للإعلان والتنفيذ في قانون المرافعات طبقاً للقانون ١٨ لسـنة ١٩٩٩ مقال قدم للنشر بصحيفة الأهرام المصرية .
٣١ – جـرائم الساحب طبقاً لقانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ مقال منشور بصحيفة الأهرام بتاريخ ١٩٩٩/٨/١٣.
٣٢ – جـرائم المسحوب عليه طبقاً لقانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ مقال منشور بصحيفة الأهرام بتاريخ ١٩٩٩/٩/٣.
٣٣- جـرائم المسـتفيد طبقاً لقانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ مقال قدم للنشر بصحيفة الأهرام المصرية .
٣٤- جـريمة الادعـاء علـى خـلاف الحقيقة بتزوير الشيك طبقاً لقانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ مقال قدم للنشر بصحيفة الأهرام المصرية.
٣٥- حـول قـانون الـتمويل العقـارى .. تساؤلات وإجابات مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.

٣٦- حـــول التنفـــيذ على العقار وفقاً لقانون التمويل العقارى . تساؤلات وإجابات مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
٣٧- شـــركات الـــتمويل العقـــارى طبقا لقانون التمويل العقارى وضمانات نشاط التمويل العقارى مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في عام ٢٠٠١.
٣٨- جرائم التمويل العقارى والرقابة الإدارية على النشاط العقارى .
٣٩- الأحكـــام الكبرى ذات المبادئ في قضاء المحكمة الدستورية العليا المصرية بشـــأن حـــرية الصـــحافة وحـــق النقد وأصل البراءة والاتهام الجنائى والشرعية الدســـتورية للقوانين العقابية مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
٤٠- الجديـــد فـــي الإجراءات الجمركية مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
٤١- الجديـــد فـــي الـــتجريم والعقـــاب والصلح في تشريعات الجمارك مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
٤٢- مـــتى تحكـــم محكمـــة الـــنقض في موضوع الطعن جنائيا ومدنيا مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
٤٣- شـــروط وحدود مجالات الاستثمار العقارى طبقاً لقانون الاستثمار المصري رقـــم ٨ لســـنة ١٩٩٧ المعـــدل بالقانون ٢٠٠٠/١٦٢ مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون ٢٠٠١ .
٤٤- حـــول قانون لجان التوفيق .. تساؤلات وإجابات مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١[١].
٤٥- حـــول قـــانون غسل الأموال تساؤلات وإجابات مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية فى ديسمبر ٢٠٠٢ .
٤٦- اتفاقـــية جنيف لتحسين حال الجرحى والمرضى بالقوات المسلحة في الميدان الموقعة في ١٢ أغسطس ١٩٤٩ تساؤلات وإجابات .. مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية فى أبريل ٢٠٠٣ .

---

[١] تطلـــب هـــذه المؤلفـــات مـــن شـــركة الـــبهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكتروني B.P.C.Co على العنوان التالي : الإسكندرية - المنشية - ٤٨ شارع القائد جوهر الدور الأول **تليفاكس:** ٠٣/٤٨٤٤٤٤٨

E-mail:info@albahaa.com+http:www.albahaa.com
E-mail:tech@albahaa.com+E-mail:albahaa_bpc@hotmail.com
http://albahaa.tripod.com

كما يمكن إرسال المؤلفات لطالبيها بالبريد للمكان المطلوب وبخصم خاص .
كما تطلب هذه المؤلفات من المكتبات الكبرى في مصر والدول العربية .

فهرس تفصيلي بمحتويات المؤلف



بطاقة تقييم كتاب تشريعات العمل فى الدول العربية
والمستويات الدولية

حرصـــا علـــى تلبية رغبات القراء ، فإننا نرحب بآرائهم ومقترحاتهم لأخذها في الاعتبار عـــند إصدارنا مؤلفات أخرى ، لذلك نأمل ملء هذه البطاقة ونزعها وإعادتها إلينا بالبريد أو الفـــاكس على عنواننا المبين أدناه[1]، وسوف نقوم بعمل خصم خاص على مؤلفاتنا في حالة طلبها بالبريد ، كما سيمكننا إبلاغكم بكل ما يصدر من مؤلفاتنا مستقبلاً .

الاسم : .... السن : .... ت : ....

المؤهل : .... تاريخ الحصول عليه : ....

الوظيفة الحالية : ....جهة العمل : ....

عنوان المراسلة : ....

ضع علامة ✓ في مربع الإجابة المختارة :

١- التخصص الذي ترغب القراءة فيه : (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

☐ معاجم وموسوعات ☐ قوانين باختلاف أنواعها ☐ بحث علمي

☐ كمبيوتر وإنترنت ☐ تربية وتعليم وجامعات ☐ متنوع

٢- كيف علمت بصدور هذا الكتاب

☐ بناء على إعلان ☐ عن طريق حديث مع شخص ما

☐ وجدته معروضاً أمامك في أحد الأماكن (أذكر المكان) ....

٣- من أين حصلت على هذا الكتاب : ....

٤- ما هو الدافع لشرائك هذا الكتاب (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

☐ بناء على توصية شخص ما ☐ بناء على ما هو مكتوب في الإعلان

☐ ما يتناوله من مواضيع ☐ اسم الكتاب والمعلومات التي يحتويها الغلاف

٥- ما رأيك في الكتاب بالنسبة للأتي :

السعـــر : ☐ مناسب ☐ رخيص ☐ غالي

درجة تناول الموضوعات : ☐ تحتاج إلى تفصيل ☐ تحتاج إلى اختصار ☐ كافية

٦- هل قرأت مؤلفات أخرى لنفس المؤلف :

☐ نعـم ☐ لا - إذا كانت الإجابة بنعم يمكنك ذكر أمثلة : ....

٧- اذكر ما أعجبك في الكتاب : ....

٨- اذكر ملاحظاتك واقتراحاتك الأخرى للطبعة القادمة فى ظهر هذه الورقة :

---

[1] **تطلب هذه المؤلفات من شركة البهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكترونى على العنوان التالي : الإسكندرية – ميدان المنشية – ٤٨ شارع القائد جوهر الدور الأول شقة رقم ٣ .**
تليفاكس : ٠٣/٤٨٤٤٤٤٨ – جمهورية مصر العربية . http:www.albahaa.com
E-mail: info@ albahaa.com+albahaa _bpc@hotmail.com
E-mail: tech@ albagaa.com+http://albahaa.tripod.com

كما يمكن إرسال المؤلفات لطالبيها بالبريد للمكان المطلوب وبخصم خاص .

كمـــا تطلب هذه المؤلفات من المؤلف وذلك على العنوان الكائن بجمهورية مصر العربية ، الإسكندرية – المنشية – ٤٨ ش القائد جوهر – شقة رقم ٣١ – تليفاكس : ٤٨٤٤٤٤٠

E-mail:mourad_dr@hotmail.com + http://www.mourad_dr.tripod.com

كما تطلب هذه المؤلفات من المكتبات الكبرى في مصر والدول العربية .

تَشْرِيعَاتْ العَمَل فِى الدِوَل العَرَبِيّة والمُسْتَوَيَاتُ الدَوْلِيّة

Labour Statutes in The Arab States and International Standards

للمستشار الدكتور عبد الفتاح مراد

يتضمن هذا المؤلف ما يأتى :

شرح تفصيلى مُقارن للنظم القانونية لتشريعات العمل فى مصر والدول العربية الأفريقية والآسيوية بالمُقارنة بالاتفاقيات والتو... ومبادئ الشريعة الإسلامية المتعلقة بالعمل والحد... والقضائية للحقوق العمالية وعمالة الأحداث فى الدول ا... القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجل...

أولاً : نصوص مواد التشريعات العمالية فى الدول العربية الا... وهى جمهورية مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية والمملكة العربية السعودية ودولة فلسطين والجمهورية اليمنية و...

ثانياً : النصوص الكاملة للاتفاقيات والتوصيات العربية والدول... والتى صدقت عليها مصر والدول العربية الأفريقية والآسيوية .

ثالثاً : الصيغ القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية

Bibliotheca Alexandrina
0401161

الثمن مائة جنيه